كتب علم الاجتماع



ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية

دكتور قباري محمد إسماعيل

أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية
جلال حزي وشركاه


علم الاجتماع الصناعي
ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية



دكتور
قباري محمد إسماعيل
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية
جلال حزي وشركاه

بسم الله الرحمن الرحيم

« وأن ليس للانسان إلا ما سعى وإن سعيه سوف يرى »

(صدق الله العظيم)

إهداء

* إلى كل يد تبنى و تسهم فى إرساء قواعد التنمية .
* إلى كل من يعمل على نحو دينامى لدفع عجلة الانتاج .
* إلى كل من يكدح و يضع لبنة فى تدعيم صرح الصناعة فى العالم العربى .

أهدى هذا الكتاب

تصدير

« الحمد لله الذى سبح لله ما فى السموات
وما فى الأرض ، وهو العزيز الحكيم » .

وبعد ...

هذا كتاب فى « علم الاجتماع الصناعى Industrial Sociology » ، إنشغلت به منذ سنوات ، إنقطع بعدها البحث فيه ، لضرورات علمية ، ومساهمات أخرى ، كان لها قصب السبق . ثم أخذنى الحماس بعدها ، حين قمت بجولة ميدانية بين مختلف « المؤسسات الصناعية » الكبرى ، فكان هذا الكتاب الذى بأيدينا ، هو عود إلى بدء ، جمعت فيه ما إندثر ، ودفعت به إلى المطبعة ، بعد صبر وجهد وسهر .

وفى هذا الكتاب محاولة لا أدعى فيها التجديد ، وإنما هى طريقة العرض مبتكرة لمختلف قضايا ومشكلات علم الاجتماع الصناعى ، وتتزايد الاهتمامات فى هذه الأيام ، وفى معظم الدول النامية ، بالصناعة والتكنولوجيا ، و « دراسة العمل والحركة » ، من أجل رفع الكفاية الانتاجية ، وتدريب العمالة ، بقصد زيادة حجم الانتاج ، وباستخدام البرامج العلمية المعاصرة والكشف عن أحدث المحاولات الصناعية ، لاختيار المهنة ، وفى ضوء برامج التدريب والتوجيه ، ودراسة أنسب الطرق والوسائل التى تهدف إلى حل مشكلات الانتاج والتشغيل والتلوث Pollution (1)

(1) منذ مطلع عام ١٩٨٠ ، وطبقاً لقرار السيد وكيل الوزارة لشئون الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، قمت بجولة حقلية بين شركات البيضا والحرير الصناعى والزجاج والكيماويات والملابس ، لدراسة مشكلات تلوث البيئة وأمراض المصنع وتعويضات الإصابة .

ولقدتطورت ظواهر الصناعة عبر التاريخ من «العمل اليدوى»ومهارات الحرف « Hand craft » إلى العمل الآلى أو « المانيوفاكتور Manufacture » ، (١) إلى الأوتمية Automation ذاتية الحركة ، حتى ظهرت أخيراً « التكنولوجيا Technology » المعاصرة والالكترونيات كى تتوج كل جهود الصناعة industry بمعناها الذى كان سائداً طوال العصور منذ بداية القرن التاسع عشر ومنتصف القرن العشرين، حتى سيطرت على نهايته، علوم التكنولوجيا والالكترونيات، وتفوقت على سائر مبتكرات « اقتصاديات الصناعة industrial economics »

البروليتاريا فى عصر التكنولوجيا:

ولقد ذابت « طبقة العمال » الآن وتحت وطأة التنظيمات الصناعية القائمة فى عصر الرأسمالية ، فتحولت طبقة البروليتاريا الكلاسيكية وتفككت تحت ضغط البيروقراطيه المعاصرة ، وأصبحت مجموعات متمايزة من فئات العمال ، تعددت وتسلسلت فى « مراكز إشرافية » و « أدوار فنية » يحددها التنظيم الصناعى ، طبقاً لنوع العمل وقيمة الخبرة ، والمستوى الثقافى والفنى . ومن هنا تحولت

---

(١) ظهرت بوادر « المانيوفاكتور » بعد انتقال النول الهندى المشهور إلى منازل إنجلترا قبل الثورة الصناعية ، حيث ظهرت الأنوال الخشبية ، التى تنتج كميات محدودة من النسيج حيث تطورت إلى « المانيوفاكتور » بأنوال نشطة ذات إنتاج كبير فى كم النسيج ونوع القماش . وقد إرتبطت كلمة « مانيوفاكتور » مع منطوق الكلمة المصرية الدارجة « مانيفاتورة » ويقصد بها تجارة الأنسجة والأقمشة . ومع تطور صناعة النسيج ، تدخلت العمليات الانتاجية وتعقدت ، بل وتعددت نوعيات السلع ، بعد إدخال التحسينات أو حتى تغيير الخامات . فظهرت الصناعة بمعنى Fabrication حيث تتضمن كلمة Fabriquer عملية خلق السلعة بطريقة صناعية وآلية وسريعة ، وذلك بصفة إختراع وتقدم الآلات التى تطورت مع تطور حضارة « الانسان الصانع Homo Faber ».

البروليتاريا إلى فئات ، وتفتت كما يقول « هوبرت ماركيوز Herbert Marcuse »
بعد أن إنقسمت على ذاتها إلى طبقات متنافسة ، بل ومتصارعة فى هرم العمالة ،
ووظائف الملاحظين والمشرفين ، وأدوار Roles الفنيين من ذوى البلاطى السوداء
Black coats أو الياقات الزرقاء Blue collar أو حتى من ذوى الياقات البيضاء
White collar بكل مالهم من وظائف رسمية formal بداخل البناء الصناعى « أو »
البناء التنظيمى للمصنع .

فأصبحت « البروليتاريا الكلاسيكية » « أسطورة » يمكن وضعها فى متحف
« الطبقات الاجتماعية » ، الذى يحوى ماضى الحرف والمهن والصناعات اليدوية .
هكذا يحدثنا تاريخ التجمعات الطبقية والاقتصادية ، فلقد كان للبروليتاريا يوماً ما
« دورها الثورى » وبخاصة فى ذلك الماضى الماركسى البعيد ، وفى مرحلة من مراحل
التطور الصناعى والاقتصادى ، وهذه هى نقطة الضعف الشديدة التى قد تقلب
« النظرية الماركسية » رأساً على عقب .

ولكن ماذا يدرس علم الاجتماع الصناعى ؟

لا يمكننا بصدد العلم من حيث هو كذلك ، أن نفصل منهجه عن موضوعه ،
كما لا يمكننا أن ندعى سبق المنهج على الموضوع أو العكس ، حيث أن العلم الوضعى
هو واحد فى ذاته ، واحد فى منهجه وموضوعه .

وعلم الإجتماع الصناعى ، هو أحد الفروع المتخصصة فى ميادين البحث
السوسيولوجى ، وهو ميدان علم الاجتماع حين يدرس ظواهر « الصناعة » وطرق
« الانتاج » ويعالج ما ينجم عن التكنولوجيا ، منذ تسلل العلماء نحو المصانع ،
فانشغل الباحث السوسيولوجى بقطاع الصناعة والانسان الصانع . ولاشك أنه
يصادف فى هذا الصدد الكثير من المسائل والمشكلات التى يسعى نحو حلها ، كما
أنه واجد بين المؤسسات الصناعية « أنماطاً من البيروقراطية Bureaucracy »

وأشكالا من التنظيمات organizations ، وكلها تنظيمات صناعية ، ومؤسسات بيروقراطية . ومن أهم الدراسات المتفرعة من علم الاجتماع الصناعى ،والعلوم التى تساندة دراسات إنسانية ، وعلوم إدارية وسياسية وتكنولوجية ، كما يعالج علم الاجتماع الصناعى أيضا مشكلات خاصة بالعمال كمشكلة شغل الفراغ Leisure ومشكلة التلوث Pollution .

ولا ينصب علم الاجتماع الصناعى على دراسة ميدان بعينه دون غيره ، بل إن هناك الكثير من الميادين المتشابكة والمسائل المتشعبة ، تلك التى تصل أحيانا إلى درجة التعقيد Complexity حين تتوزع بين علوم الاقتصاد Economics والادارة administration والسياسة Politics .

فالسلطة Authority مثلا مسألة شائكة وعسيرة ، حيث يعالجها التربوى والإدارى والسياسى ، ويتفهمها كل منهم على نحو خاص يصادف قبولا ، كما ويتفق أيضا مع نوع التنظيم الذى ينتمى إليه كل منهم - فالمدرس والناظر والتلميذ والمدرسة ، يعبرون جميعا عن « تنظيم تربوى »أو تعليمى ينبثق من بنية « المجتمع المدرسى » . ويصدر العامل والمهندس والمدير ، عن « تنظيم صناعى » إقتصادى يعمل ويتفاعل فى « بناء المصنع » وقد يعبر كل من « المواطن » والحكومة والدولة » ، عن « تنظيم سياسى » له دوره الواضح فى البناءات التربوية وصداه فى التنظيمات العسكرية والصناعية . وهنا تتعدد أشكال السلطة ؛ بين « إدارة المدرسة » و « بيروقراطية المصنع » و « بناء القوة » فى الدولة . وبالتالى تتغير السلطة مع تغير التنظيم ، فتتبدل من حيث الشكل والمضمون حين تتحول أحيانا من سلطة « أوتوقراطية مستبدة » أحياناً ، إلى سلطة « ديموقراطية وخلاقة » ، فى أغلب الأحيان .

وأختتم هذا التصدير، بتحيات صادقة يزجيها صاحب هذه الكلمات ، إلى إدارة « منشأة المعارف » ككل ، باعتبارها « هيئة » أو « منظمة ». وأقصد بذلك حقيقة ، كل أعضاء هذه « المؤسسة الثقافية الكبرى »، إبتداء من قمة التنظيم المتمثل فى مديرها ورئيسها أخى وصديق العزيز الأستاذ جلال حزى ؛ الى سائر الأصدقاء الأحباب من العاملين معه . مع تحياتى العاطرة لهيئة التشغيل بدار الطباعة والنشر الطبى .

وفقنا الله فى تحقيق الغاية المنشودة ؟

المندرة البحرية ـ رمل الاسكندرية

فى ١٩٨٠/٥/١ . دكتور قبارى محمد إسماعيل



الباب الأول

ماذا يدرس علم الاجتماع الصناعي؟

- مقدمة عامة ومدخل
- التحدى والاستجابة Challenge and Response
- الثورة الصناعية الأولى
- تلوث البيئة «ومخلفات البتروكيماويات»
- طرق البحث فى علم الاجتماع الصناعى

تمهيـــد

يدرس علم الاجتماع الصناعى ، كل ماينجم عن ظواهر التصنيع والتكنولوجيا من علاقات وأنساق Systems، ونظم تتعلق بالبناء الصناعى وتنظيماته الداخلية .

ويهتم علم الظواهر الصناعية بدراسة سلوك العمال ، واتجاهاتهم ومختلف مناشطهم، وكل ما يدور داخل نطاق جدران المصنع أوخارجه .مع معرفة ظروف العمال، كطبقة منتجة ، وضرورية ، ومدى تأثير هذه الظروف على نتاج العامل ، وهل هناك معاملات إرتباط تربط بين ظروف العمال الاجتماعية من جهة، ومستوى الخدمة والأداء من جهة أخرى أو بكلمات أكثر دقة:هل تؤثر ظروف العامل على « روحة المعنوية » وبالتالى إنتاجه ؟ .

ويهتم« عالم الاجتماع الصناعى » أولا وقبل كل شىء ، برصد ظواهر الانتاج والتشغيل وعلاج مشكلات العمل الفيزيقية مثل توافر الشروط الصحية ، كالتهوية، ودرجة الاضاءة ، فيعمل « الأخصائى الصناعى » دوماً على حل هذه المشكلات حماية للعمل والعمال .

هذا عن المشكلات الفيزيقية للعمل ، ومن ناحية دراسة المشكلات « الانسانية» والاجتماعية فى العمل، ينبغى أن يرصد عالم الاجتماع الصناعى ظواهر التنظيم والصراع والتكامل، كما يدرس الادارة والقيادة ، والبيروقراطية ، ويتابع أحدث الطرق السوسيولوجية المستخدمة فى ميدان العلاقات الانسانية Human Relation.

وقد يصادف الأخصائى الصناعى فى طريقه مختلف« حوادث العمل» التى تؤدى إلى العجز و « التأهيل المهنى »، لتركيب أعضاء آلية لذوى العاهات ؛ مما يرفع من من معنوية العامل فيزداد حبه للعمل ، بعد ضمان الأمن والأمان.

والصناعة هى التى حررت العامل من الرق والاستغلال ، وهى مبعث الحرية ؛ وليست ثورة البروليتاريا كما يدعى الماركسيون هى مصدر تغير أو تقدم ، حيث

أن ثورة البروليتاريا سرعان ما تخبو وتتجمد فى « دولة شيوعية » تحيط نفسها بسياج من الحقد والحذر .

ولقد قلنا منذ البدء ، إن البروليتاريا ليست « طبقة معاصرة » ، بل ينبغى أن توضع فى متحف التجمعات الانسانية ، حيث إنقسم العمال ، فى الرأسمالية المعاصرة ، إلى فئات وطبقـات ، لكل منها موقعها من التنظيم الصناعى طبقاً لنوع الخبرة ومستوى الأجور ، ودرجة الكفاية الادارية .

الفراغ وقيمة الوقت الاقتصادى (1) :

من أهم المشكلات التى يعانى منها العالم الصناعى « مشكلة الفراغ Leisure » ، ومشكلة أخرى هى مشكلة الاستهلاك الاقتصادى . والفراغ هو السبب الحقيقى وراء كل عمليات الاستهلاك الاقتصادى ، فالبطالة فراغ من العمل ، وهى فراغ جبرى دون شك ، يكلف الدولة الكثير ، كما ويكلف الأفراد مالا طاقة لهم به .

والملل والضجر ، هما أبلغ درجات الفراغ ، كما يؤديان قطعاً إلى « السأم boardom » ، والملل monotony » ، و « الآلية » و « الضياع » . ولاشك أن « جماعات الهيبيز » إنما يعدون طبقات من فئات الشباب الذى ضاع وراء الضجر والملل ، طلباً للحياة الهادئة الناعمة ، دون بذل أو عطاء .

ولا شك أننا إذا ما أحصينا معدلات الاستهلاك فى أيام العطلات ، لوجدنا أن الجمعـــة والاحد ، هما أكثر أيام الاسبوع استهلاكاً للسلع ، فالاجازة فراغ ، والفراغ يطلب الاستهلاك ويلتهمه .

ولا أقصد بالفراغ هنا ، الترويح والترفيه ، وقضاء الوقت حول التليفزيون أو فى المتنزهات والحقول حيث الهواء الطلق . فهذا فراغ محبب إلى النفس ،

(1) Anderson, Nels., The Urban Community, Routledge Kegan Paul, London, 1960. pp 347-370

بل وفراغ مطلوب إقتصاديا ، لانه يقلل من النشاط والفاعلية ، فيقبل الانسان بعدها على عمله فى شىء من الغبطة والارتباط والجدية والنشاط ، وهو ممتلىء حيوية ، فهذا فراغ إقتصادى مرغوب فيه ومقصد مطلوب ، لأنه فراغ له قيمته ودوره فى زيادة الانتاج ، نحن نرفه عن أنفسنا من أجل النشاط وزيادة الانتاجية ، وهذا هو « الفراغ الاقتصادى » الحق .

ولا أقصد بالفراغ هذا المعنى الاقتصادى ، وإنما أقصد بالفراغ الوقت الذى يضيع ويتسرب دون هدف يتحقق ، فهو وقت يمضى دون عمل أو أمل .

فنحن نقطع الوقت أملا فى تحقيق الامانى التى يشعر معها الانسان بالسعادة ، وكلما إرتفع مستوى الطموح aspiration عنده كلما إزدادت معها قيمة الانسان ، وكلما إزداد معها أيضا « مفهوم الوقت الاقتصادى » غزارة وغنى وخصوبة .

والفراغ الاقتصادى يخلق المعجزات أما الفراغ الاستاتيكى ، الذى ينقضى كزمن بلا مضمون يتواتر على نحو متطابق ، ويمضى فى شىء من الآلية ، أو النمطية التى قد تؤثر على شخصية الانسان ، فتقتل ملكاته ، فيمضى وقد فقد أعظم ما يملك ، حين ينطلق الانسان فى حياته بلا معنى ولا هدف ، بلا قيمة للوقت ، بلا تحقيق للآمال ، مما يخلق لنا نمط « الانسان المتمرد » أو الانسان الذى يطلب « المضمون » لانه يشعر بالخواء .

والفراغ الاقتصادى لا يمكن أن يؤدى بنا إلى الخواء والضياع ، بل إلى العمل والانتاج وزيادة الخلق والابتكار .

اللعب والترويح Recreation :

ولاشك أن برامج التسلية ، والانعاش ، والتنزه ، وبذل الجهد والحركة ، إنما يقصد بها بذل النشاط عن طريق الرياضة ، والسباحة بقصد الراحة ، والمتعة أو أو تجديد الخلايا بالجرى ، والانزلاق والفروسية ، ثم تنظيم برامج لاوقات اللعب

واللهو ثم تحديد أوقات الراحة والنوم ..وكلها أمور مطلوبة وضرورية فى دراسة سوسيولوجيا شغل أوقات الفراغ . حتى يتجدد نشاط الشباب ويزداد حماسه وحبه للوطن .

ولا شك أن « اللعب » نشاط ترويحى ملحوظ فى حياة الاطفال أثناء مراحل نموهم سواء فى الطفولة المبكرة أو المتأخرة ، ومن الخطأ أن نحرم الطفل من العابه ولعبه ، لان لعب الطفل نشاط له ضرورته لاعداده للحياة.ولقد أثبتت الدراسات التجريبية والتربوية Pedagogique فى علم نفس الأطفال Psychologie de l'enfant عند كلاپاريد Claparède أن اللعب ضرورة فى حياة الطفل وله قيمته وجدواه فى تربية الطفل وتعليمه .

وليس اللعب ظاهرة طفلية وحسب ، بل هو ضرورة للشباب المثقف والعامل فهناك ألعاب خاصة بالشباب كمجموعات وفرق وفرادى، حيث يستطيع الشباب أن يتفوق فى السباحه أو المصارعة أو كره القدم أو السلة ، وهناك فرق أخرى تهوى الفن والرسم والتمثيل ، ومجموعات إمتازت بالسمر والترفيه والغناء والرقص الجماعى الممتزج بالفلكلور الوطنى والشعبى وكلها مصادر تصرف الطاقة الزائدة عن الحاجة Surplus energy بين الشباب (1) .

ولا شك أن للشباب طاقة متدفقة وحيوية دامرة ، وقد تتراكم طاقات الشباب المتدفقة ، فى حالة إنعدام الحيوية والنشاط . فلابد من وجود أعمال وجهود مبذولة حتى يمكن إستهلاك هذه الحركات الحبيسة والطاقات المتراكمة ،عن طريق الرياضة والنشاط المبذول فى دنيا اللعب واللهو والوان الترويح وصنوف التسلية

---

(1) Ellenson, Ann., Human Relations., Prentice - Hall, 1973 .

الجادة واللاهية مثل « القراءة » وهى نوع جاد من التسلية . أما السحر والموسيقى والرقص والغناء فهى أنواع من « التسلية اللاهية » للشباب المعاصر . وقد تكون فنون « الرقص الشعبي » من أمتع أشكال التسلية الشبابية اللاهية ،وأ كثرها مرحاً وبهجة وحبا فى الحياة (١) .

ويقال إن اللعب "نزوع غير مكتسب **unacquired tendency** أو « ميل طبيعى » بين الاطفال والشباب ، من أجل التعلم والاعداد للحياة المستقبلة.فالقطة الصغيرة تتعلم من اللعب ببكرة الخيط ، وتقوم بحركات بهلوانية مختلفة ، تمكنهامن معرفة الكيفية السليمة لاعدادها لصيد فأر أو عصفور، عن طريق الحركة والتحفز، ثم القفز واقتناص الفريسة .

وقد تقوم « إدارة السيرك **Circus** بتعليم الحيوانات المتوحشةمن الرئيسيات **Primates** الراقية وتدريبها على أعمال وحركات بهلوانية معينة ، وإكتساب الخبرة عن طريق اللعب كوسيلة لاعداد الحياة فى السيرك ، وتربية الحيوان وتدريبه .

فاللعب هو عامل منشط لعملية النمو العضوى والحركى والعصبى للاعضاء مع تهذيب الاستعدادات الموروثة . إذا كانت الوظائف **Functions** والأعضاء **organs** ،« والعمليات **Processes** » هى محاور إرتكاز رئيسية فى علم البيولوجيا **Biology** . « فإن الوظيفة هى التى تخلق العضو » ، كما ينضمر العضو بضمور وظيفته أو بانتهائها .

---

(١) فلقد نجحت « الفرقة القومية للفنون الشعبية » فى جمهورية مصر العربية ، لانها أولا فرقة شبابية لحما ودما ، ثم لأنها ثانيا قد مزجت بين « الفلكلور الشعبى» من جهة ، ورقصات الباليه الارستقراطى من جهة أخرى ، فجاءت تلك الفرقة معبرة تماما عما أسميه « بالباليه الشعبى » إن صدقت التسمية ، لأنها رقصات وموسيقى ، تمتزج فى قوالبها صيغاً أوربية دخيلة على الثقافة المصرية الأصيلة ، وهذه هى سمات « الفن القومى المعاصر .

ولذلك يتدرب « عازف البيانو » دائماً ليضبط حركة الأصابع بالتمرين، وتدريب إستاتيكية الحركة العصبية أثناء العزف فى مرونة وإنسياب ، بين نغمات تترابط وتنسجم فى لحن شجى ، يثير الذوق والوجدان ، ويكون له صداه فى مجال الفكر والابداع والخلق Great on والابتكار .

وقد يكون اللعب والترويح والانعاش والتسلية ، هى كلها بمثابة وسيلة لتعبير عن العواطف التى تتسامى sublimation بالدوافع الفطرية ، وترتقى بالغرائز والميول الطبيعية ، حين تطرق علماً له جوانبه الفوقية والجمالية التى تتعالى على عالم المادة والحس .

والنشاط الترويحى وظيفته الاساسية لتحقيق التوازن Equilibriun فى حياة الإنسان النفسية والاجتماعية ، عن طريق التنفيس عن الطاقات الحبيسة وإستهلاكها فيما هو نافع ومفيد للجسم والنفس . وقد يميل الشباب للغريب والشاذ من الحركات غير المألوفة ، حين يركب أحد الشباب دارجته ، ويجرى بها ويقودها « بحركة بهلوانية سريعة » ومندفعة ، حين ينطلق الشاب بدراجته بينما يرفع يديه إلى أعلا دون أن يوجه الدراجة .

علم الاجتماع الشبابى وتنظيم شغل الفراغ :

ومن أجل الشباب ينبغى أن تقوم بعملية تنظيم لشغل الفراغ بين جماعات وشباب العمال والفلاحين ، حتى ترشد : قيمة الوقت بمعناه الاقتصادى ، ويترقى الوعى ، بين فئات الشباب ، فتتقارب وجهات النظر ، وتتحدد إتجاهات الرأى بين الشباب ، حين يشعر بأهمية « التعاون » و « التضحية » و « النصر » و « الهزيمة » وكلها خصائص ضرورية ينبغى أن تتوافر كسمات أساسية فى شخصية « الشاب المصرى الطموح المثقف » ، سواء أكان طالباً ناجحاً فى دراسته ، أو عاملا متفوقاً

فى عمله ، أو فلاحاً يعرف كيف يستغل أوقات فراغه فيم هو نافع ومفيد ، بعيداً عن الايديولوجيات الضارة والهدامة .

وهناك أساليب معروفة ، لتنظيم وقت الفراغ ، حين يهتم الشباب كجماعات وفرق بالرحلات والسياحة ، وتنظيم برامج التثقيف بالمحاضرة ووسائل الايضاح السمعية والبصرية ، وتحقيق البرامج الرياضية وفرق الغناء والموسيقى لترديد الأغانى والأناشيد الجماعية ، فى بيوت الشباب والنوادى الرياضية والاجتماعية والثقافية وربما كان هذا البرنامج الشبابى هو أحدث برامج « الضبط الايجابى » فى دراسات « الانحراف » وفقدان المعايير .

والفراغ Leisure ، هو الوقت الضائع ، بلاعمل منتج ، فى ساعات يقضيها الشاب بعد إنقضاء فترة عمله الحقيقى ،والفراغ من وقته الضرورى للعمل. فالبطالة مثلا ، لاتسمى فراغاً ، لأن البطالة فراغ دون عمل ، ولكنا نقصد بالفراغ الخلو من العمل الضرورى . بل إن الفراغ هو الشعور بضرورة شغل الوقت بعد إنقضاء فترة العمل. ولذلك يتأثر أسلوب « الفراغ» وبرامجه ومنهجه الذى يختلف باختلاف طبيعة العمل ، فالذى يفرغ من « العمل الذهنى » أو الفكرى ، لايشغل وقته ، بنفس الطريقة التى يقوم بها من يفرغ من العمل البدنى أو الصناعى . بمعنى أن كل شاب إنما يشغل فراغه بطريقته الخاصة ، طبقاً لنوع مهنته وعمله أو حرفته. ولذلك تتعدد أنواع المناشط الثقافية والاجتماعية والرياضية فى مجتمع المدينة ، وتختلف بالطبع عن مجتمع القرية ، وذلك بسبب الاختلاف الايكولوجى والحضارى بين أنماط الثقافتين « الحضرية » و « والقروية » . ولقد ثبت علمياً أن طلاب الجامعات، هم أكثر شباب المجتمع شعوراً بمشكلة الفراغ وبخاصة فى فترة الصيف حيث لا ينشغل الطالب بالعلم والدراسة والمعامل . فيصبح فارغاً ، تهيأ للمؤثرات الخارجية ، خاضعاً لها ، فيضيع الشباب المسكين بين عالم من الزيف والباطل ،

وقد يتخبط فى الافك والضلال ، فريسة للانتهازية والسلبية ، حين يتردى الشباب بين مذاهب هدامة أو تيارات متطرفة ومنحرفة .

وما يعنينا من كل ذلك ، هو أن شغل وقت الفراغ ، أصبح ضرورة حتمية ومشكلة إجتماعية ونفسية علينا علاجها ، كعلماء إجتماع وكخبراء لنفوس الشباب من جماعات العمال وفئات الطلاب فى القرية والمدينة . عن طريق نشر الوعى العمالى والطلابى ببرامج محدودة تقوم بها الدولة ، أو الجامعة أو المدرسة ، أو الكنيسة أو المسجد ، وكلها مؤسسات إجتماعية مطالبة من أجل الشباب ، وباستخدام أجهزة الراديو والتليفزيون لحل مشكلات الشباب ، وعن طريق المحاضرات العامة من أجل « الاستنارة » و « زيادة الوعى » « وتعميق الفهم » ورفع مستوى الطموح والوعى . باستخدام النوادى الرياضية والاجتماعية والثقافية ، عن طريق اللعب والترويح والسياحة والرحلات ، وكل وسائل الفن والتثقيف ، لزيادة المهارات الترويحية بين الشباب ، بابتعاده عن الأيديولوجيات الضارة ، والمذاهب الهدامة والجماعات المتطرفة .

وتتحكم « الأيديولوجيات الضارة » فى سلوك الشباب ، وتوجه الرأى العام الشبابى ، طبقا لقيم ومعتقدات شائعة تسيطر على الخيال السوسيولوجى للشاب وتصوراته الروحية ، ويكون لها صفة « القهر » و « الضغط » على أهوائه فلا يكون على سائر الشباب سوى « الولاء والطاعة » لمثل هذه الضلالات من أوهام الايديولوجيا السياسية أو الدينية أو العقدائية dogmatism (١) أو المذاهب البراقة ، ولما يدور حولها من أساطير العصر وأضاليل السحر والخرافة . ويقوم « علم الاجتماع الشبابى » بتحرير عقول الشباب من « أوهام العصر » ، وتنقية ما يدور فى اتجاهات الرأى بينهم ، والقضاء على النمطية والاستاتيكية والعادات الفكرية الضارة ، فلا تسيطر أو تتحكم ، وهذه هى عملية التحرير الحقيقية التى يقوم بها علم الاجتماع فى هذه الأيام .

(١) العقائدى ، هو من يسلك طبقاً لمبدأ أو مذهب أو عقيدة dogma واستناداً لفلسفة أو لتنظيم فكرى ، يتميز بالاستاتيكية والنمطية والثبات .

الفصل الأول

مقدمة عامة ومدخل

- تمهيد
- التحدى والاستجابة
- الثورة الصناعية الأولى
- الابتكار والاختراع
- من عصر « الرق » الى عصر « الصناعة »
- تطور العمل والعمال
- الطوائف والاتحادات الحرفية
- العمل الصناعى يخلق الثروة

تمهيد :

لقد بدأ الانسان القديم يفكر بيديه ، فأقام لنفسه المأوى ، وثقف العصا ، وشطف الحجر ، واكتشف النار ، وظهرت مهارات الانسان الصانع Homo-Faber في مواجهة قسوة الطبيعة ، وضراوة الحيوان ، وأصبحت تكنولوجيا صناعة الحجر ، هي أول فن يشبع أول حاجة للأمن والغذاء والدفاع (١) .

وتطورت ملامح وسمات الانسان الصانع ، مع تطور العصور والحضارات ، حتى صدرت طلائع القرن التاسع عشر مع ثورة التصنيع والتكنولوجيا في انجلترا ثم ثورة فرنسا الكبرى التي صدرت للقضاء على قلاع الاقطاع ، وظهور البورجوازية ، ثم الرأسمالية المعاصرة ، التي أدت إلى تعقد التكنولوجيا فظهرت « الالكترونيات الحديثة » وسائر الميادين المتخصصة في « علم الاقتصاد الصناعي » التي تدرس سائر ظواهر العصر .

ولكن من هو الانسان الصانع Homo-Faber :

أ ـ ولقد أمضى الإنسان الصانع معظم حياته منذ بدء الخليقة وهو الكائن الأعزل إلا من بعض أحجار مشطوفة ، وقد مضى شطراً هائلا يفوق ويزيد على ٩٩ ٪ من عمره الحفري جامعاً للطعام ، بمعنى أنه ظل طوال حياته ـ التي بدأت منذ حوالى نصف مليون سنة ـ يجمع خلالها من قوته وطعامه مايشبع من جوعه ، وعلى قدر حاجته ، منذ كان يفتش في الأرض ، وبين أغصان الشجر بحثاً عما فيها من جذور وبذور ، ولذلك واجه الانسان الحفري الصعوبات القاسية منذ بدأ استئناس الحيوان واستنبات النبات ، وحين حاول أن يترقى حضاريا واقتصاديا ، فترك « ثقافة الصيد

(١) انظر كتابنا « علم الاجتماع والايكولوجيات » الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الاسكندرية ، ٣٩٨ .

والقنص ، ثم قام بأول ثورة ، منذ بدأ يستقر فى الارض ، كى يشيد أول حضارة الزراعة ، وكى يبنى مقدمات أو طلائع « ثقافة القرية » .

ب ـ ولما كان موضوع علم الاجتماع الاقتصادى ، هو دراسة الانتاج فى علاقته بالاستهلاك ، والسلع بالتبادل والموارد الانتاجية ، فيمكننا أن نقسم التاريخ تقسيما إقتصادياً ، حين يدور مجال العصر التاريخى ، حول مناشط إقتصادية وإنتاجية بعينها . ومن هنا ترتبط أشكال المناشط الاقتصادية إرتباطاً وثيقاً بطابيعة العصر ، فتضفى على حركة التاريخ طابعاً خاصاً (١) .

الثورة الصناعية الاولى (٢) :

١ ـ ولاشك أن العقل هو ميزة الانسان عن سائر الحيوان ،ولهذا السبب نفسه كثيرا ما يوصف الانسان وينعت بأنه « حيوان صانع للآلات » بمعنى أن الانسان الاقتصادى هو كائن من نوع خاص ، يتميز بالذكاء والابتكار وسرعة التعلم ،كما أنه يتكيف ويتأقلم ويتعلم خلال تاريخه الطويل . بالإضافه إلى صراعه الرهيب وكفاحه المستبسل بفضل استعداداته المبكرة للعمل ، فكان صانعاً

(١) وعلى سبيل المثال ، بدأ « الانسان الاقتصادى » طوال عصور الحجر والنحاس والبرونز والحديد . بصنع الآلات والأدوات منذ آلاف السنين . وظهر أول انسان منتج للطعام مع بداية الثورة الصناعية الأولى أى « باكتشافه للزراعة » بعد محاولاته المريرة لاستغلال موارد الطبيعة . وتعديل هذه الموارد لاشباع حاجاته الضرورية . ومن هنا جاهد الانسان العاقل Homo - Sapiens وعمل على أكتساب وتوافر السلع الضرورية لحاجة التداول أو الاستهلاك أو الانتاج . ولقد أعلن « علماء الحضارة » أن الانسان العاقل قد بدأ جامعا للطعام « منذ نصف مليون سنة » وظل هكذا حتى ٨٠٠٠ سنة قبل الميلاد.

(2) White, Leslie The Agricultural Revolution, article A Reader in culture change, by Ivan Brady and Borry Isaac , Cambridge, 1975 .

صبورا . بدأ أولا بصناعة الادوات البسيطة للصيد ، والآلات غير المعقدة للقنص وجمع الطعام .

ثم تطورت جهود الانسان الاقتصادى ، فأصبحت بمثابة نتاج تاريخى Historical Product ، صدرت عن عمليات الانتاج والتراكم ،وزيادة القدرة على التحكم والضبط فى استخدام الادوات والاشياء وتطويرها وتصنيعها . ومن هنا تتحقق الظاهرة الاقتصادية وتتجسد فى ذلك العنصر المادى من الثقافة . ولقد درج علماء الآثار فى الماضى ، على أن يتكلموا عن « فترات » أو « أدوار » « العصر الحجرى القديم الاعلى » كما يتحقق فى الدور الاوريجناسى Aurignacian والسوليتيرى Solutrean والدور المجدلينى Magdalenean حيث إنتشرت بإنتهاء « العصر الجليدى Ice age » تلك الشعوب التى كانت تعيش على صيد الحيوان . فظهرت مرحلة إقتصادية جديدة ، إمتازت بإستخدام الفؤوس الحجرية المشطوفة .

ب ـ وهناك نظرية إقتصادية وحضارية مشهورة ، يقول بها « أرنولد توينبى Arnold Toynbee ، حين ينظر إلى البيئة وظروفها ، بأنها خلقت الدوافع التى دفعت الانسان دفعاً نحو الاستقرار فى الارض ، « نتيجة للتحدى المستمر» لقسوة الطبيعة التى تهاجمه بلا رحمة ، فلجأ إلى أودية الانهار واحتمى بالكهوف ، وهبط الواحات ، وتسلل الى المنخفضات ، حيث وجد « صيده الوفير» ،واستطاع أن يحصل على ما يشفى غليله ويسد رمقه بين الينابيع والوديان (١) .

(١) تكونت هذه الوديان وانتشرت فى العصر المطير ،فازدادت كمية المياه الجوفية وظهرت الواحات التى لجأ إليها الانسان ، لكى يبنى مساكنه ومدافنه ، ويشيد قراه ، لكى يستقر فى وديان الأنهار . ثم حاول الانسان بعد أن أكتفى بما قدمته له الطبيعة من غذاء وكساء ، أن يبدأ مرحلة جديدة فشيد « الصوامع » لتخزين الحبوب ، ودخل مرحلة « إنتاج الطعام » حين بدأ يعرف أكثر من طريقة لتوفير طعامه وزيادة إنتاجه .

التحدي والاستجابة :

ومن خلال الاستقرار ، إكتشف الانسان عن طريق الصدفة ، وبعد كثير من الصراع والكفاح في « المحاولة والخطأ » ، أن النباتات يمكن أن تزرع ، وأن الحيوان يمكن أن يستأنس . ولقد بدأت هذه المحاولات قبل إكتشاف الانسان لكيفية إستنبات النبات وإستئناسه ، حين لاحظ الانسان الاول ، « مجموعة من الظواهر النباتية التي تتكرر » ، مثل نمو القمح البرى الذى يتكرر فى صورة رتيبة ومنتظمة ، فأدرك الاهمية الاقتصادية لهذه النباتات البرية فى محاولاتها الطبيعية التى تتواتر وتتكرر لكى تنمو كل عام . فحاول الانسان أن يكتشف العلة وراء هذا « التكرار المنظم » وأن يكشف الغطاء عن سر هذه « الصدفة الرتيبة » . فاستزرع الارض وقلد الطبيعة ، واستنبت الحبوب ، وتوصل إلى أعظم إكتشاف إقتصادى ، حين أصبحت الزراعة هى « أول ثورة صناعية » فى تاريخ الاقتصاد الاجتماعى .

وبعد أن توصل الانسان عن طريق « التحدى والاستجابة » أو الاكتشاف عن طريق المصادفة Chance discovery [1] إلى « زراعة الغذاء وتربيته » ، فلم يكتف الانسان بجمع الطعام ، وإنما صار منتجا للغذاء ، الذى كان ينمو وحشيا أو بريا ، ثم أصبح أليفا ومستأنسا .

حـ ـ ومع اكتشاف « صناعة الزراعة » ، ظهرت صناعات أولية بدائية ، وتمثل أول « إنتاج صناعى » فى تصنيع « الاوانى » والادوات القروية ، كالاسبته والاقفاص والفؤوس ، وكلها أدوات خشبية أو صدفية ظهرت « كمصنوعات أولية » وصدرت مع ظهور القرى واستقرار الإنسان ، فبدأت الظواهر الاقتصادية الاولى مع بداية

---

(1) Mannheim , Karl . , Man And Society in An age of Reconstruction., trans.—from German by Edw rd Shils.,Kegan Paul, London, 1942. p. 163.

التحضر للانسان بعد تعرف الانسان إلى جانب أرضه وجهوده وانتاجه .

ومع تطور المجتمعات تطورت النظم الاقتصادية ، حين بدأت بمرحلة وجمع الطعام Food gathering ، وصيد الحيوان ، فبدأت معها المراحل الاولى لاستخدام الادوات والآلات ، كما كان التبادل الاقتصادي يتم على أساس المبادلة لا النقود . وباكتشاف الزراعة دخل الانسان مرحلة استئناس الحيوان كما بلغ مرحلة التحكم فى الانتاج الاقتصادي والحيوانى ، حين تكونت القرى وظهرت مجتمعات الزراعة البدائية (١) .

وهنا قام « الانسان الاول » بتخزين الطعام ، وتهجين البذور ، واستئناس الحيوان وتدجينه ، خلال العصر الحجرى الحديث ، مما أدى الى انتشار القرى فى الشرق الادنى القديم ، وخاصة فى مصر والعراق وايران . حيث عاش الانسان الإقتصادي فى هذه الفترة ، فى بيت من اللبن ، بناه بعد أن استعان بفروع الشجر وأغصانها . وكان الانسان يزرع القمح والشعير ، واستخدم المنجل فى الحصاد ثم أقام الصوامع فى باطن الارض حيث تحفر وتبطن بالسعف ، وذلك لتخزين القمح والحبوب . والقدار النشاط الاقتصادى فى قرى الشرق القديم حول الزراعة وتربية الابقار والماعز والخنازير ، كما استخدم الانسان الكلاب لصيد الطيور والحيوان البرى وعرف صناعة الاوانى والاوعية الفخارية ، كما نسج ملابسه من الكتان .

وحين « فاض الإنتاج الاقتصادى الزراعى » ، وزاد عن الحاجة الضرورية ، ظهرت أهمية الملكية ، وتحكم الاقطاع ، وانقسم المجتمع إلى طبقتين « سادة وعبيد » فاستعان الغنى بالفقير من أجل الزراعة وزيادة الانتاج الاقتصادى ، ثم ظهر الرق ومنح الملوك والولاة المساحات الشاسعة بين الاقاليم والامصار كعطايا للفرسان

(1) Mannheim, Karl , Man and Society in an Age of Reconstruction, trans. Form Germaa by Edward Shils Kegan Paul, London -- 1942 - p. 163

وهبات لرجال الدين كما ظهرت طبقة أهل اليسار من التجار بقصد محاولة «شراء المحاصيل» والعمل على تسويق فائض الانتاج الزراعى .

وعن طريق المحاصيل الزائدة ، ومع تبادل الانتاج الزراعى ، إزدادت طبقة التجار ثراء . فظهرت «الرأسمالية التجارية» بأسواقها وعرباتها وخيولها المطهمة . وحين تقدمت المناشط التجارية المختلفة ، إزدادت قيمة النقد بسيولته وسهولته كطريقة للتبادل ، بدلا من «طريقة المقايضة» التى كانت هى الطريقة الوحيدة للتبادل الاقتصادى .

د — ومع «ظهور الرأسمالية الصناعية» تعقدت نظم التبادل وتطورت ، ففى انجلترا ازدهرت صناعة النسيج ، ومع قيام الثورة الصناعية ظهرت الآلة التى حلت محل العمل اليدوى ، فتوسع الانتاج الالى . وعلى هذا الأساس تتصل النظرية الاقتصادية ، بالواقع التاريخى اتصالا وثيقا ، فيعتريها التغير مع تغير «شكل الانتاج[١]» .

وبصدد ظاهرة الاختراع أو الابتكار عند الانسان الاقتصادى تقول «روث بندكت Ruth Benedict[٢]» : ان الحاجة الاقتصادية ليست بالضرورة كما يشاع عنها بأنها «أم الاختراع» ، فلقد اكتشف الانسان الاقتصادى «البرونز»

(١) ويذهب « ريمون آرون » الى ان كل المجتمعات الانسانية ، لاتخضع لنظرية اقتصادية واحدة بعينها ، وانما ترتبط اقتصاديات المجتمع «بأصول ثقافية» ومصادر تاريخية وجذور قيمية وفكرية . أنظر فى هذا الصدد :

آرون ، ريمون : المجتمع الصناعى منشورات عويدات ، بيروت ١٩٦٦ ص ١١

(٢) ولدت روث بندكت فى نيويورك فى ٥ يونيو سنة ١٨٨٧ ، من أب جراح توفى خلال طفولتها المبكرة «ومن أشهر مالها من كتب «أنماط الثقافة Patterns of Culture» وهى باحثة جادة وكاتبة معاصرة من تلامذة فرانز بواس Franz Boas ومن زميلاتها الباحثة الأنثربولوجية « مارجريت ميد » .

خلال صراعه الطويل فى ماضيه التاريخى ، ثم اكتشف « الحديد » بعد ذلك بفترة طويلة ، وعلى الرغم من ذلك الاكتشاف الجديد ، ظل البرونز هو المعدن المفضل رغم وجود أو توافر « الحديد » . وقد يقال إن الانسان هو « وليد تجربته » أو « سجين خبرته وثقافته » ومع ذلك نجده يعمل دائماً على تغيير تجربته ، وتبديل ثقافته وتعديل خبراته ، بالثورة على ظروفه الوضعية ، وبالتمرد على أوضاعه وأحواله الراهنة ، فوجدناه يخرق الجبال ، ويحيل الصحراء إلى جنات خضراء ، تنتج بعد طول جدب ، كما يتحكم فى مياه الأمطار والأنهار ، ويقيم الجسور والسدود والأنفاق .

تطور العمل والعمال :

« إن الحياة هى مبعث العيش والعمل والانتاج » ، ومع تطور الحياة على الأرض ، تطور العمل وتطورت أساليب العيش . والعمل هو الواجهة الحقيقية لكل « نتاج إقتصادى » أو فنى أو أدبى ، حيث يخلق الكاتب والفيلسوف ، ويبدع الفنان ، كما ويعمل الفكر دائماً من أجل الحياة . ولذلك إرتبط العمل حضارياً بمدى فهمنا لحقيقة « الزمان Time » و « المكان Space » ، بل وتعقد فهمنا للزمان والمكان مع تعقد وتطور الحضارات والثقافات ، فلا قيمة للزمان والمكان بين المتخلفين والمتأخرين ، بل ولا معنى لهما عند البدائى والقروى والبدوى ، حيث لا يشعر كل منهم بقيمة الزمان الاقتصادى ، حين يرتبط بحضارة العمل .

والعمل هو حلقة الوصل بين فكر الانسان وجهده ، وهو الواسطة التى تربط بين العقل والوجود ، فالعمل يخلق النشاط والحيوية . ولا تصدر الأفكار عن « حركة العقل » وحده ، وإنما تصدر عن حركة العمل ، والاحتكاك بالوجود ، وتطوير المادة ، وتحويل الطبيعة لاشباع حاجات الانسان .

واستناداً إلى هذا الفهم الاقتصادى والحضارى أصبح العمل هو مبعث النشاط

والانتاج . بل إن العمل هو الشرط الضرورى لوجود الانسان نفسه . فالعمل شرط طبيعى من شروط الحياة والوجود . وليس العمل نشاطاً فردياً ، وإنما هو نشاط جماعى واجتماعى، أى أنه نشاط تاريخى وجمعى يتراكم لانتاج أشياء طبيعية تغير من الطبيعة ، فتتبدل وتتعدل ، استناداً لعملية ثقافية يتطور معها الانسان خلال حركة مسار التاريخ .

فالعمل هو أصل الثقافة Culture، وأصل المجتمع والحضارة ، وبفضل العمل كظاهرة جمعية تحول الانسان من دنيا الحيوان ، ودخل عالم البشر ، حين ترقى إلى درجه « الانسان العاقل Homo-sapiens » ، وهو الانســـان الحامل لكل الخصائص الانسانية (1) .

ولقد قلنا إن الثورة الصناعية الأولى ، قد صدرت طلائعها ، حين اكتشف الانسان الزراعة ، وظهر الانسان القديم ، ليصنع حضارته بيديه ماراً كانســان صانع للالات فتأثرت صناعاته ، بعصور الحجر فالبرونز فالحديد . ثم تطور « العمل الانسانى » من مرحلة استخدام الأيدى، وبذل الجهود المضنية، إلى استخدام طريقة أخرى تقلل من مجهوده ، وتخفف من حدة عمله الشاق ، فأدى به ذلك إلى استئناس الحيوان واستخدامه فى بذل الجهد ، حتى ينتج طعامه، فأصبح منتجاً للطعام Food Producer بعد أن أمضى معظم حياته جامعاً للطعام Food gatherer ، حين اقتصر العمل الإنسانى حينئذ على جمع « ثمار النبات والعسل البرى» بالاضافة إلى جمع البذور والفاكهة . ثم اخترع الإنسان القوس والسهم Bow and arrow فى نهاية مراحل الأطوار الهمجية Savagism ، ثم بدأ فى المراحل البربرية Barbarism ، بصناعة الفخار Pottery ثم اكتشف الحديد ، واخترع المحراث ليشق به الأرض ليفلحها بالزراعة .

(1) Engels, Frederick . Dialectic of Nature. Progress Publishers. Fourth Printing. Moscow 1966 P 170.

تطور العمل الصناعى :

وقبل أن يبدأ نمط الحضارة Civilization فى الظهور، دخل العمل الانسانى مرحلة جديدة ، حيث بدأت ظاهـــرة تقسيم العمل Division of labor . وتطورت القبائل الرعوية والبربرية Pastoral barbarian tribes ، وتحولت من حياة البداوة والتنقل والترحال ، وظهرت القرى والمدن ، وانتشرت الآلات والأدوات التى بواسطتها يتطور ، شكل العمل الصناعى ، حيث يبدأ الانتاج الواسع ، بفضل تقدم ظاهـــرة ، تقسيم العمل ، وتطور ، عمليات الانتاج Processes of Production ، (١) .

وينبغى التأكيد على أن العمل سواء أكان زراعياً أم صناعياً ، إنما لا تقوم به ، الآلة ، وحدها ، وإنما نجد أن ، وسائل العمل ، إنما لا تعمل ، دون طاقة بشرية ، أو قوى انسانية منتجة ، ومنظمة للعمل ، ومحركة للالات . حيث يكون للكم البشرى وعلاقاته أهميته الكبرى فى سرعة الانتاج وإنجاز العمل .

فالطاقة البشرية ، تعطى للعمل قوة محركة ، حيث أن إنتاج خمسة من العمال ، يتمايز عن إنتاج مائة متجمعين أو متفرقين . ولذلك نجد أن الطاقة البشرية ليست كماً عددياً aggregate عشوائياً ، وإنما ينشأ عن تجميع العمال، قوة جمعية جديدة تختلف كلية عن مجموع القوى المتراكمة ، أو الطاقات الفردية لهؤلاء العمال . حيث يتميز العمل الجماعى عن العمل الفردى ، بتوافر عناصر الحماس ، وتضافر الجهود والمنافسة من أجل زيادة الانتاج ، وإنهاء العمل ، فى فترة محددة بالذات ، بفضل الجماعات العضوية organic groups التى تتمايز كلية فى إنتاجها عن الجماعات العددية aggregate groups .

---

(1) Marx Engels., Selected works, Fifth impression, Vol: 11 Moscow. 1962. P. 170.

من عصر « الرق » إلى عصر الصناعة :

لقد كان العبيد يقومون بوظائف « العمل اليدوى » الذى احتقره أشراف اليونان وفلاسفتهم ، فالعبد عندهم « آلة بيولوجية » تقوم بالوظائف الدنيـــا ، والخدمات العملية . وهذه نظرة « لا إنسانية » ووصمة عار فى جبين الفكر اليونانى، وتلك هى نقطة الضعف الشديدة التى تعانى منها فلسفات « أرسطو » و « أفلاطون » على الرغم من عظمة الفكر اليونانى وإشراقه وأثره فى حضارة الانسان المعاصر وفكره ومثله العليا، « فنحن أبناء اليونان » . إلا أن هذين الفيلسوفين برغم كونهما من أساطين الفكر الانسانى على العموم ، إلا أنهما للأسف الشديد إنما ينظران إلى العبد نظرة « رجعية » على أنه « آلة متكاملة » ، وهما فى ذلك إنما يعبران عن روح « العصر الأرستقراطى اليونانى » خير تعبير.

وطبقة السادة هم طبقة الأحرار Freemen ، من النبلاء والاقطاعيين ، أما طبقة العمل ، فهم طبقة العبيد Slaves من الأتباع والصناع . وكان القن Serf فى البناء الاجتماعى الرومانى القديم ، يقوم بخدمة النبلاء والفرسان من أتباع كبار رجال الدين والسياسة والاقطاعيين ، أما العبيد والأرقاء ، فهم نتاج الصراعات القبلية والعشائرية من سبايا الحرب والصراع السياسى ، فظهر الرق Serfdom فى التاريخ، وسادت تجارة العبيد طوال عصور الاقطاع. وبدأت بذور بروليتاريا العمال ، فى الظهور ، فى أحشاء عصر العبودية والرق والرجعية .

حين هرب عبيد الأرض من ظلم الاقطاع فترك الفلاح العمل الزراعى، وظهرت البروليتاريا الصناعية ، التى هى بروليتاريا عصور الاقطاع . وتلك هى بروليتاريا الرق التى هربت من المقاطعات الكبرى، التى أمتدت حول الأديرة وقلاع الاقطاع، إلى مصانع البورجوازية فى المدن الكبرى والحواضر .

وإذا كانت الطبقة الارستقراطية اليونانية ، هى طبقة الصفوة Elite ، فهى

التي تُسعد بالنعيم . وكانت « اللذة » عند فلاسفة اليونان من نصيب الطبقة الارستقراطية ، أما « التقشف » و « الحرمان » فللطبقات الدنيا البروليتارية من « عبيد الأرض » أو « القطيع » على حد تعبير الفيلسوف الارستقراطي الألماني نيتشه Nietzsche .

ثم رفضت « البورجوازية » مبدأ اللذة الارستقراطي ، وجعلت من المنفعة utilitarianism « مقولة » إقتصادية ، توصلنا الى مقولة « الرفاهية والترف Luxury .

وتمسكت الاقتصاديات البورجوازية الصناعية بأخلاقيات خاصة تدور حول قيم « الربح » و « الانتاج » و « المنفعة » ، وكلها قيم مادية تدور حول مكاسب ووظائف « رأس المال » ، وما ينجم عن هذه المكاسب من « فائدة » بالمعنى الاقتصادي ، وما ينشأ عن رؤوس الأموال من « فائض » أو عائد .

ولقد ثار الجدل القديم ، منذ عصر الرومان ، بعد قيام ثورة العبيد بزعامة العبد الروماني سبارتاكوس Spartacus ـ ذلك المصارع المشهور Gladiator الذي ثار مع غيره من العبيد ضد النظم الرومانية ، حيث كان لكل من العبد والسيد طبقته ومعتقداته ، وأنماط سلوكه ، وأساليب تفكيره .

ولقد شبه الفيلسوف الألماني « هيجل Hegel » مقولة « السيد » بأنها تعبير عن « الوعي بذاته » ، الذي يمتاز بالعزلة والاستقلال عن الطبيعة . وتلك هي سمات « السيادة » ، تلك التي تتمايز تماماً عن سمات « العبودية » . فالعبد مجبول للعمل ، ومشغول بالطبيعة لأنه مرتبط بالمادة ، ثم أصبحت بيده حركة التاريخ . وكانت طبقة السادة لا تنسب إلى طبقة العبيد . فالعبد هو الذي ينتسب إلى سيده ، كما تنتسب الزوجة إلى زوجها على الرغم من الفروق الجوهرية في المواقف واختلاف الأدوار الاجتماعية . حيث يحقق « نظام الاقطاع » أيديولوجيات وطبقات ،

بينما لا يخلق « نظام الزواج » أية تصورات طبقية ، وإنما يمثل الزواج نسقاً من العلاقات الصورية Formal أو المقولات والتصورات الاجتماعية.

ولقد عمل العبد لإرضاء « السيد » ، ومن أجل « الابقاء على الحياة » . على أن يكون ذلك بثمن العمل والجهد والخدمة ، حين يسيطر العبد على « المعصرة » أو « الطاحون » ويقوم بتشغيل أو حركة الأدوات ، أو بتحويل السلع . وجعلها من « الأشياء النافعة » القابلة للاستهلاك ، أو « التبادل » أو القيام بالخدمة و تعديل الطبيعة. وهنا يستطيع أن يشعر العبد لأول مرة ، بقدرته على التسلط على الأشياء و باستطاعته التحكم فى خلق السلع ، فشعر العبد بنوع من السيادة على الطبيعة . ومع شعور العبد بالسيادة ، حدث التناقض بين الحاكم والمحكوم ، والضاغط والمضغوط ، فبدأت طلائع الحرية ، عند شعور العبد بحريته فى العمل ، وسيطرته على الطبيعة .

وحين تذوق العبد « معنى الحرية » حاول أن يشترى صك الحرية ، بمجهوده وعمله ، فكان العمل هو ثمن الحرية ، ودخل العمل مرحلة الصناعة ، بعد أن تحرر العبيد من الرق ، فكانت الصناعة هى « الحقيقة النهائية » التى تحرر معها العامل من ظلم العصور ، ومن إستغلال الانسان لأخيه الإنسان .

ومع ظهور الصناعة ، تطور العبد فأصبح عاملاً ، وأصبحت « الخدمة » عملاً له أجره . فتطورت الخدمة الى « عمل » ، وتطور العمل الى صناعة industry . ولقد كان الزنجى الأمريكى يوماً ما عبداً فى حالة الاسترقاق ، ثم أصبح عاملاً يأكل بعرق جبينه ، وبالعمل تحرر العبد من الخدمة . وأصبحت الحرية هى ثمرة العمل ، حين دفع العبيد من أجورهم ما يعطيهم حق الحياة الحرة الكريمة .

وبعد أن كان العبد يقوم بخدمة طبقة السادة ، أصبح خادماً للطبيعة فحسب ، ولا يقوم العامل أو العمال بأعمال خاصة بهم أو لاشباع حاجاتهم ، وإنما يعمل العمال

من أجل الآخرين من أصحاب ومديرى العمل، ولاشباع حاجاتهم طبقاً لما تمليه حاجة العمل وصالح المشروع الصناعى .

ولقد أشار ماركس فى الثامن عشر من برومير Eighteenth Bromaire الى كلمة مشهورة للويس بونابرت Louis Bonaparte فقال عن جموع الفلاحين الفرنسيين ، حين تولى سلطاته كرئيس لجمهورية فرنسا ، إنهم طبقة ينقصها الوعى الطبقى ، مما يؤكد ضعفها وسلبيتها فى ذلك الوقت » .

ومن خلال مايصدر عن الوعى الطبقى من تصورات مشتركة ، يتعامل أعضاء الطبقة الواحدة ، ويتحدون فى « زمر » أو ربط » . وكان السادة فى المجتمعات القديمة ، يتعاملون لاباعتبارهم « سادة Masters » بل باعتبارهم طبقة .وتدافع الطبقة عن وجودها وأهدافها ومصالحها ، فيقع الصراع الأيديولوجى مع الطبقات الأخرى . ويحمى « السادة » مثلا أنفسهم من « ثورة العبيد » ، فيدافعون دائماً عن طبقتهم ويقننون لمصلحتها القوانين ، وكذلك يحمى زنوج أمريكا أنفسهم من طغيان البيض ، ولاشك «أن العنصرية» خرافة مبنية على فكرة الجنس النقى ، فلقد كان « جوته Goethe » وبيتهوفن Beethhoven رغم عبقريتها ، لاينتسبان الى الجنس الأبيض ، فكلاهما كان أسمر الوجه ولا يتفق مع الدم النوردى الصافى . وكان « بوشكين » شاعر روسيا الكبير حفيداً لزنجى جلبة أحد القياصرة ورباه وتزوج من روسية ، ثم كان بوشكين من أحفاده .

الطوائف والاتحادات الحرفية Craft Guild :

ظهرت الطائفة Caste كطبقة مغلقة Closed class ، بين طوائف الهند بالذات ، تلك التى تمنع دخول الأفراد اليها أو الخروج منها . بينما تمتاز الطبقة الاجتماعية Social class بأنها مفتوحة ومتسعة ، بل وعالمية لا وطن لها، فالطبقة العاملة . تشمل العمال وأزمر الاجتماعية Social group التى تدور حول المهن

والحرف والصناعات ، ولذلك كان ماركس يخاطب طبقة العمال العاملة ، كطبقة مطلقة تعيش فى كل زمان ومكان ، فيبدأ كل كتاباته بالشعار الماركسى المشهور حين يشير إلى النداء القائل : « أيها العمال .. إتحدوا » .

ويميز ماركس الطبقة ، طبقاً لنوع الملكية وشكلها ، كما يحدد مدى فاعلية تلك الطبقة وتأثيرها فى النسق السياسى ، وفقاً لتقدير ثرائها وأهميتها ، مما يضفى عليها طابعاً يعطيها فرصتها أو دورها القيادى فى البناء السياسى،ولكل طبقة آمالها وتطلعاتها وأحلامها. فطبقة الملاك تريد الثروة وجمع المال ، وطبقة « الاقطاع » الثرية تبغى السلطة والسيطرة على الحكم بمزيد من القوة والسلطان السياسى ، أما طبقة العبيد ، فتأمل فى التحرر من الظلم الاجتماعى .

هذه هى الخريطة الاجتماعية Social Map التى تبرز اتجاهات الطبقات ، حيث نجد الكثير من التعارض فى الخطوط العامة ، وعدم تطابق الاتجاهات ، إذ أن « خطوط التقسيم » بين سائر الطبقات ، إنما تتعارض ولا تتحدد أو تتفق. وما يميز الطبقة عن الزمرة الاجتماعية social group ، هو درجة شمول الطبقة على مختلف الجماعات المهنية التى تقوم بجهود وأعمـــال ، طبقا لنوع المناشط الاجتماعية social activities ،فتتشكل الزمرة الاجتماعية ، طبقا لنوع «العمل» أو « النشاط » حين يكون جماعيا ودائما ،كما ويرتبط فى نفس الوقت بنوع من « الاهتمامات » أو « المصالح » تلك التى تصدر عنها «الأفكار ideas » ، فيتحدد الوعى الطبقى ، من خلال « حركة العمل » ونوع الأفكار ، تلك التى تتمايز طبقا لدرجة أو نوع التضامن Solidarity أو الاحتكاك Contact الاجتماعى ، بين أفراد الزمرة أو الطبقة ، فتنشأ ايديولوجية الطبقة ، التى تحمل كل عناصرها القائمة فى سيكولوجيا الزمر الاجتماعية ، التى تشتمل عليها كل طبقة اجتماعية (١) .

(١) أنظر كتابنا « علم الاجتماع والايديولوجيات » الهيئة المصرية العامة للكتاب الاسكندرية ١٩٨٠ ص ١٩٨ .

نظام الطوائف Caste :

ان دراسة الطوائف الهندية ، هي أول مساهمة حقيقية فى سائر الدراسات الخاصة بميدان البحث فى علم الاجتماع الهندى Indian Sociology كما أعلن « هوكارت Hocart » و « ديمونت Dumont » و « بوجليه Bouglé » ولقد نشر الأخير دراسته Essays on the Caste system عام ١٩٠٨ . فى مجلة « السنة الاجتماعية » أو النشرة السنوية لعلم الاجتماع L'année Sociologique التى أشرف عليها شيخ علماء الاجتماع « إميل دوركايم Emile Durkheim »(١) .

ويقول « جيزو Guizot » إن نظام الطوائف الهندية يقوم على التخصص specialization الذى ينتقل بالوراثة فى صورة « مهن » أو « حرف » تتناقلها الأجيال ، فيقوم الأب أثناء عملية الاعداد والتربية ، بتدريب الأبناء ، وتعليمهم أصول الحرفة ، فتنتقل المهارات والقدرات ، طبقا لدرجة الذكاء ونوع الامكانيات والأدوات السائدة بين هذه الطوائف ، الأمر الذى معه تنتقل المهن والحرف عن طريق الوراثة من الآباء إلى الأبناء ، حيث تتوارث أجيال الشباب فى طوائف الهند تركات الأجداد Ancestors ، وحيث تتسلسل الوظائف والحرف والمهن فى نسق إقتصادى مرتب ، ومحدد ، بل وصارم(٢) .

---

(١) أنظر كتابنا « إميل دوركايم ، مؤسس علم الاجتماع المعاصر ، نظريا وعمليا » منشأة المعارف ١٩٧٤ .

(٢) يقوم نظام الطوائف الهندية على أساس دينى واقتصادى وسياسى وقبائلى أو جينالوجى genealogical ، حسب أنساب العشائر الهندية ودرجة القرابة Kinship فالبراهمة هم طبقة الكهانة ، ولما أن ترجعى لخطوط المقدسة التى ترمز إلى التقدم الروحى ، والتى تركتها أيضا طبقة الحرب ، وهى الارستقراطية العسكرية ، وهم أقل مكانة من البراهمة . أما الطبقة الثالثة : هم طبقة التجار والفلاحين والحرفيين ، ثم تنتهى كل هذه الطبقات بطبقة

ونظام الطوائف ،هو «جهاز طبقي مغلق على ذاته»، يقوم على توارث المهن والحرف،وهو أشبه بالاتحاد الحرفي Craft Guild ، مما يعوق التقدم الاقتصادي ولا يحقق المساواة أو الديمقراطية أو حتى العدالة الاجتماعية (١).

ولقد ظهرت الطبقات الاجتماعية والصناعية الحديثة ، وتحررت من النزعات الطائفية والإتحادات الحرفية Craft guild العتيقة ، بعد دخول أو إنتشار « ظواهر التصنيع » ،فأصبحت الطبقات الاجتماعية ، من سمات ملامح عصر التعقيد الصناعي ، بدلا من الطوائف والحرف المتوارثة ، الأمر الذى يجعل من الطبقات المعاصرة ، أكثر ملاءمة لاشباع حاجات المجتمع الصناعي الراهن. فلقد إنقرضت بعض الصناعات والمهارات القديمة ، لأن تكنولوجيا العصر قد أمتصت سائر المهارات اليدوية ، فقللت الآلة والأوتمية Automation من الجهد والوقت، وحلت تلك المهارات والقدرات الحرفية ، وانتقلت إلى جسم الآلة الحديثة ، ومازالت بعض الصناعات القديمة قائمة حتى الآن تقوم بوظائفها الفلكلورية ، على اعتبار أنها « تكنولوجيا شعبية » تركت بقاياها Survivals حتى الآن دون أن تنقرض (٢) .

= رابعة، هي الخدم والأرقاء والعبيد والفعلة أو السودرا Sudra،ويقومون بالأعمال الدنيا ولاشك أنهم أرقى درجة من طبقة « المنبوذين »من الخارجين على معايير الدين ،وهم من المطرودين من نظام الكاست out castes.

(1) Bouglé, Celéstin., Essays on the Caste System., trans. by Pocock, Cambridge 1971.

(٢) إنتشرت طوائف المهن والحرف بين الهندوس والبراهمة Brahmans والمسلمين وأتباع بوذا Buddha ، فظهر الرعاة وصيادي الوحوش والأسماك والطيور ، الى جانب « التجار » و « النساج » و « الملاحين » وأسطوات النجارة والحدادة ،وصاغة الذهب وصناع الفخار ومعاصر الخمر وانوال النسيج ، بالاضافة الى فئات الخدم والعبيد . =

وما زالت بعض الحرف اليدوية القديمة قائمة حتى الآن كفنون فلكلورية شتهر بها حي « خان الخليلي » في القاهرة ، حيث يكشف لنا هذا الحي التاريخي العتيق عن بقايا الحرف ، التي تبرز لنا أصالة الفن المصري ، وتكشف لنا عن جوانب فلكلورية، اشتهر بها الفن الشعبي الأصيل .

العمل الصناعي يخلق الثروة :

وبعد أن أشرنا إلى « مقولة العمل » ، نحاول الآن أن ننتقل إلى مقولةأخرى من مقولات علم الاقتصاد السياسي الماركسي ، وأعني بها مقولة « الانتاج » ولقد أعلن الماركسيون أن « العمل هـــو أصل كل ثروة labour is the source of all wealth » بمعنى أن العمل هو أصل « الإنتاج Production » و« العمل المنتج » وحده هو الذي يخلق الثروة wealth » .

وفي هذا الصدد ينبغي أن نميز ، بين مقولتين إقتصاديتين رئيسيتين هما « علاقات الإنتاج Relations of Prduction من جهة » و« وقوى الإنتاج Forces of Production » من جهة أخرى .

وتتضمن « علاقات الانتاج » ، مختلف أشكال وسائل ملكية الانتــاج Means of Production وأوضاع الطبقات ، ومــكانة الزمر الاجتماعية Social Groups وحجمها ودورها في العملية الانتاجية،كما وتتضمن علاقات الانتاج أيضا ، طريقة التركيب والتفاعل الطبقي ، وأشكال توزيع المنافـــع

= ولقد بدأت الصناعة في جمهورية مصر العربية ، قبيل وصول الحملة الفرنسية، على أساس طائفي يحتكر الحرف والمهن ، ومازالت بعض الحرف اليدوية ، محتكرها بعض الطوائف، كصناعة أدوات الموسيقى كالكمان والبيانو والعود، ومع وجود صناعات أخرى مثل تطريز وحياكة كساوي السرادقات ، وعمل المشربيات وصناعة الطرابيش.

المادية ، ومدى تحقيق العدالة الاجتماعية فى هذا التوزيع (١).

هذا عن علاقات الانتاج ، أما عن « قوى الإنتاج Forces of Production »

فهى مجموع الطاقات الماديه والبشرية التى توظف فى العملية الأنتاجية ومن ثم تشمل قوى الانتاج كل « وسائل العمل Means of Labaur » وأدوات الانتاج كالآلات والأجهزة والمبانى ، بالاضافة إلى قوى العمل ، حيث أن الطاقة البشريه هى العنصر الرئيسى فى قوى الانتاج فالعامل هـــو المنتج الأول The First Producer الذى يعمل وينتج الثروة المادية ، حيث أن الجانب الإنسانى هو الجانب الجوهرى الذى يحرك كل القوى والوسائل الانتاجية (٢) إذ أن « قوة العمل » فى واقع فى أمرها ، ليست إلا مجموع القدرات الفيزيقية والذهنية والذكائية الكامنة فى شخصية الانسان ، والتى عليه أن يستخدمها فى إنتاج الاشياء النافعة .

علاقات العمل الصناعى :

وفى الواقع ، إن أشكال الانتاج Forms of Production ، إنما تؤكد الصورة الحقيقية للبناء الاجتماعى ، فى أشكاله أو إنماطه القروية أو البدائية ، كما ترسم أشكال الانتاج ملامح المجتمع الحضرى أو الصناعى . ويسوق « ماركس » على ذلك مثالا ، حين أعلن أن الآلات اليدوية والخشبية كالطنبور والشادوف إنما تخلق « مجتمعا إقطاعيا » على حين أن « الآلة البخارية » قد خلقت نمطاً إجتماعيا جديداً فى بناء المجتمع الرأسمالى ومن هنا يؤكد ماركس على العنصر التكنولوجى

(1) An Outline of Social Development. II, Capitalist Society Progress Pnblishers, Moscow. p 7

(2) Afanasyev, V., Marxist Philosophy, Second revised; Moscow 1965: p. 183.

في عملية الانتاج .

واستناداً إلى هذا الفهم - تؤكد التكنولوجيا Technology عند ماركس جهود الانسان وأعماله وموقفه إزاء الطبيعة ، كما تفسر الظاهرة التكنولوجية ظروف الانسان الاجتماعية وتؤكد على تلك الأفكار والتصورات الصادرة أصلا عن طبيعة تلك الظروف الاجتماعية .

وفي أثناء العملية الانتاجية ، يقيم الناس فيما بينهم ، بعض العلاقات الضرورية ، وهي التي نطلق عليها إسم «علاقات الانتاج» ويتألف «البناء الاقتصادي للمجتمع The Economic Structure of Society» ، من مجموع تلك العلاقات الانتاجية .

كما أن البناء الاقتصادي للمجتمع هو الأساس الواقعي Real Foundation الذي إليه يستند البناء الأعلى Supra-structure ، كالسياسة والتشريع والفن والفلسفة والأخلاق والقيم .

ويستند الاقتصاد الماركسي ، إلى إيديولوجية طبقية ، حين يؤكد الماركسيون على « طبقة الانتاج » وعلى أن عهد الثورة الاجتماعية Social Revolution ، سوف ينفتح حين تتغير علاقات الانتاج Relations of Production أو حين تبلغ قوى الانتاج forces of Production درجة معينة في تاريخ تطورها ، فتحدث « الثورة » كي تنادي بحل هذا التناقض القائم في علاقات الملكية «بين طبقة « تملك ولا تعمل» وطبقة «تعمل ولا تملك» وليست هذه الثورة الاجتماعية إلا زمجرة جماعية «وظاهرة حتمية » في التعبير الشيوعي وفي تغيير « قانون العمل » وتأكيد هذا التغير الاجتماعي الحتمي بإزالة الظلم الاجتماعي ، وانتصار البروليتاريا واندحار البورجوازية وإعلان إنتهاء أو

رفع استغلال الانسان لاخيه الانسان (١) .

وإستناداً إلى هذه المفهومات ، يذهب بعض شراح ماركس من أمثال «سدنى هوك Sidney Hook » إلى أن المادية التاريخية ، التى أعلنها ماركس ماهى الا ضرباً من « المثالية Idealism» حيث يذهب « هوك » إلى أن ماركس لم يرجع ظواهر الدين والفلسفة إلى مجرد أصول إقتصادية ، ولم يردها إلى مصادر مادية ، إنما كشف ماركس فقط ، عن الزاوية الاقتصادية التى تصوغ ظواهر الفكر السياسي والقانونى ، والتى تفسر ظهورها أو اندحارها (٢) .

ولكننا نسأل ماركس ، عن تلك الأسباب الاقتصادية والانتاجية التى توصلنا إلى « حالة الصراع الطبقى » ! ؟ وما هى الدوافع الأساسية التى عنهما ينجم هذا الصراع ؟! الذى قد تنجم عنه الثورة Revolution تلك التى تعلن عن نفسها بظهور حالات فجائية من حالات العنف Violence (٣) .

فى الرد على هذه المسألة ، يذهب ماركس إلى أن هناك تناقضا جوهريا واضحا ، بين « وسائل الانتاج » و « قوى الانتاج » ، بمعنى أن هناك ببساطة نوعا من التعارض ، بين « ظروف العمل » وهى ظروف مادية ، وبين « قوة العمل » وهى ظروف وقوى إنسانية لدفع عجلة الانتاج . وبكلمات أكثر دقة ، هناك صراع بين مصلحتين ، « مصلحة رأس المال » من جهة ، و « مصلحة العمال » ، من جهة أخرى وهنا يكمن التعارض بين البورجوازية والبروليتاريا .. بين « وسائل الإنتاج»

(1) Lenin., Selected works, Vol, I. progress Publisher Moscow 1967, P. 12.

(٢) الدكتور حاتم الكعبى « الطبقة الاجتماعية عند كارل ماركس » فصلة من مجلة « الاستاذ » التى تصدرها كلية التربية بجامعة بغداد ، المجلد الثانى عشر ، ١٩٦٣ـ١٩٦٤

(٣) أنظر « العنف » فى المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، العدد السابع والثلاثون السنة العاشرة ١٩٧٩ . اليونسكو.

و « علاقات الانتاج » . ومن هنا ينشب الصراع الطبقى استناداً إلى أسباب اقتصادية ومصادر انتاجية ومصالح طبقية .

ولقد تطورت على مر التاريخ أشكال « العلاقات الانتاجية » ، كما تطورت فى نفس الوقت وفى معيته الزمانية ، أشكال « الصراع الطبقى » . ولقد كانت فرنسا هى البلد التى كان « الصراع الطبقى التاريخى » يصل فيه إلى نهايات فاصلة ، حيث كانت الأشكال السياسية وأنماط الاقتصاد المتغيرة ، هى العلل والبواعث الخلفية التى تسبب هذا « النضال الطبقى » .

وعلى سبيل المثال ، فلقد كان البناء الاجتماعى الفرنسى فى القرون الوسطى ، مثلا إلى حد بعيد لكل ملامح البناء الاجتماعى الاقطاعى فى أوربا . حيث كانت فرنسا هى مركز الإقطاع منذ عهد النهضة . ثم قامت فرنسا بهدم الاقطاع الملكى فى ثورتها الكبرى ، ثم أقام الفرنسيون الثوريون « حكم البورجوازية الصرف فى نقاء كلاسيكى » . على حد تعبير « ماركس » فى مقدمة كتابه « الثامن عشر من برومير لويس بونابرت » (1) .

وهذا هو السبب الذى من أجله ، التفت ماركس إلى تاريخ فرنسا ، حيث درسه فى شغف على اعتبار أنه التاريخ الحقيقى لماضى الصراع الطبقى ، وبخاصة فى ميادين السياسة والفلسفة والأيديولوجيا ، حيث صدرت طبقات الدين وفئات العمال ، كما إصطرعت قوى الاقطاع والبورجوازية على « مسرح تاريخ الاقتصاد الفرنسى » .

النضال الطبقى الفرنسى :

لقد كشف « ماركس » فى ضوء هذا التاريخ الفرنسى ، عن قانون النضال

---

(1) Marx-Engels, Selected works, Vol: 1, Fifth Impression, Moscow. 1962 P 245.

الطبق حيث أن وجود الطبقات ، فى تنازعها واصطدامها ، إنما يحدد فى الواقع درجة تطور الوضع الاقتصادى الطبقى ، كما تبدو من أسلوب الانتاج ، فظهر أبطال الثورة الفرنسية من أمثـــال « دانتون Danton » ، و « روبسبيير Robsepierre » و « سانت جوست Saint - Just » و « نابليون Napolicn » .

هؤلاء الابطال الذين نسفوا بثورتهم العارمة ، أصول الاقطاع ، وحصدوا رؤوسه . ولقد أتاح « نابليون » تلك الفرص والظروف التى يتسنى فيها وحدها ظهور « المنافسة الحرة Free Competition » ، وتوزيع الأرض المستغلة ، وإستخدام الطاقة الانتاجية والصناعية. ثم انطلق نابليون بعد ذلك إلى هدم النظم الاقطاعية فيما وراء الحدود الفرنسية، إلى المدى الذى كان فيه ذلك ضروريا، لتزويد المجتمع الفرنسى البورجوازى ببيئة ملائمة فى القارة الأوربية (1) .

وظهرت فى المجتمع البورجوازى ، بعض الأنماط الاقتصادية التى لم تكن معروفة فى القرون الوسطى . فلقد كان صنع « عربة الركاب » فى تلك العصور ، يحتاج إلى عدد من المهن والصناعات اليدوية ، حين تتضافر جهود « الحداد » و « الخراط » وصانع العجلات ، و « عامل الزجاج » و « النقاش » ولكن المجتمع البورجوازى فى فرنسا ، قفز قفزة إقتصادية هائلة ، فانتقل من نطاق « الورشة الصغيرة » إلى نطاق « المصنع الكبير » ، حيث ظهرت نظم « تقسيم العمل » إستناداً إلى مهنة أو « تخصص » أو حرفة كل عامل ، يساهم فى عملية الانتاج .

وتحول العامل ، فى المجتمع البورجوازى ، من عامل يزاول مهنة متكاملة ، إلى عامل يؤدى عمليات جزئية ، تزيد من القوة الانتاجية، وتستند علاقات الانتاج فى المجتمع الرأسمالى، وتعتمد على الملكية الرأسمالية الخاصة Private Ownership لوسائل الانتاج ، تلك التى تختلف عن سائر أشكال الملكية الفردية ، وبخاصة

---

(1) Ibid : p. 247.

عند أصحاب الملكيات الصغيرة أو المحدودة لدى صغار المنتجين .

حيث أن الملكية الخاصة لدى « صغار المنتجين Small producers » ، إنما تستند إلى الجهد أو « العمل الشخصى Personal labour » بينما نجد أن الملكية الرأسمالية ، إنما تستند إلى استغلال وتسخير العمال ، بمعنى أن ملكية صاحب رأس المال ، إنما لاتصدر عن جهده الشخصى ، بل تصدر فقط عن « جهود العمال ونتاج عملهم » فى المشروعات الرأسمالية (١) . ثم أن المنتج القديم ، كان يستغل بعضاً من جهود أو قوى فردية ، ولكن المنتج الرأسمالى الحالى ، قد أصبح يستغل جهود العمال المتراكمة أو « قواهم الجمعية » ونتاجهم الجماعى Collective .

الرأسمالية والتصنيع :

ولقد استغلت الرأسمالية ، ظهور العصر الالى الميكانيكى استغلالا رهيباً ، فلقد خرجت « الأداة » التى كان يستخدمها العامل الماهر القديم ، وانتقلت من يد العامل كى تلحتم فى جسم « الآلة » التى تعمل ذاتياً وتنتج إنتاجاً هائلا فى وقت قصير . ولذلك أصبحت الآلة أو « الماكينه » ضرورة تاريخية ، فى الانتاج الرأسمالى ، كما استخدمت الاعداد الهائلة من العمال فى المصانع والمؤسسات ، كما كان للآلة آثارها المباشرة على سيكولوجية العامل ، وكان لها أيضاً نتائجها السوسيولوجية على مختلف فئات العمال .

فلقد اقتصدت الآلة جهود العامل ، ووفرت واختصرت الكثير من حركاته ، وبذلك أدت « الآلة الميكانيكية » إلى إعفاء الكثير من العمال ، فظهرت البطالة الشنيعة ، بين أصحاب « المهن المتكاملة » و« الصناعات المهنية » وبين أرباب الحرف اليدوية حيث قاوم العصر التكنولوجى تلك المهارات الذكائية والحركية والمهنية

(1) An Outline of Social Development. Part 11 Capitalist Society, Progress Publishers, Moscow, P. 7,

وتحدث الآلة تلك الخبرات اليدوية التى كان يتميز ويقوم بها العامل القديم .

وفى عصر التكنولوجيا ، ازداد الاهتمام بتكثيف العمل وزيادة الإنتاج ،إلى الدرجة التى معها يستخدم البورجوازيون جهود العلماء والخبراء فى علم النفس الصناعى Industrial Psychology ، من أجل إبتكار مختلف الطرق والأساليب التى تزداد معها نسبة الإنتاج . وعلى سبيل المثال ابتكر « تايلور » طريقـــة إنتاجية ، تقلل إلى حد كبير من عدد الحركات التى يقوم بها العامل أثناء قيامه بالعملية الانتاجية وإذا ماقلت عدد الحركات التى يتطلبها العمل ، قلت معها قيمة « الجهد المبذول » فى العمل .

موقف « خبراء النفوس » من الصناعة :

ولكن «خبراء النفوس » فى مجال الصناعة وفى ميدان علم النفس البورجوازى بالذات ، لم يقللوا تلك الحركات ، حبا فى العـامل ، ورغبة فى تخفيف أعبـائه ، بقد ما كانوا يرغبون فى إستخدام علم النفس كأداة فعالة فى أيدى البوجوازيين فلقد قلت عدد الحركات المطلوبة ، ولكن كان على العامل أن يقوم بإنتاج « أكبر كم ممكن » بمعنى أن الهدف كان يقتصر فقط على أزدياد ناتج العمل ، « وتكثيف العمل » الذى يفرض على العامل فرضا وعلى الرغم من تلك المحاولة السيكولوجية فى تقليل حركاته ، إلا أن البورجوازى هو إنسان جشع ولا يرتاح له بال، ولا تهدأ نفسه إلا بازدياد « كم العمل » الذى ينبغى على العامل إنجازه .

وفى عصر التصنيع ، كثرت ورخصت الأيدى العاملة نظرا للزيادة الهائلة فى أعداد العمال العاطلين ، فاضطر العامل إلى أن يبيع « قوة عمله » التى هى مجهوده ومهارته وذكائه ، بأبخس الأثمان ، نظرا لعدم قدرته على شراء وسائل الانتاج الآلى . مما كان له آثاره ونتائجه الاجتماعية ، فى استغلال أصحاب رأس المـال ، لمختلف طبقات وفئات العمال من نساء وأطفال ، « وشراء قواهم الانتاجية بأقل

الأجور »، نظراً «لأزدياد عرض العمال وقلة الطلب عليهم»فانخفضت القيمة المادية لقوة العمل البشرية ، فباع العامل جهوده وجهود « زوجته » وقوى « أطفاله » من أجل زيادة دخل أسرته،واضطر العامل اضطراراً الى تحويل زوجته وأطفاله، الى مجرد « أشياء مخصصة للعمل»من أجل سد رمقه .

أو على حد تعبير ماركس ، اضطر العامل ، الى أن يتحول الى « تاجر رقيق» حين تتقدم النساء ومعهن الاطفال ، لبيع قواهم الانتاجية ،وبالتالى حدثت التغيرات الاجتماعية الهائلة فى محيط الأسرة ، وتغيرت أنماط السلوك الاجتماعية والعائلية وانهارت القيم الخلقية،واضمحل مستوى الفكر ،وتفككت سمات الثقافة، وأهتزت أنساق البناء الاجتماعى ، وفى ضوء هذا الوسط التكنولوجى المتغير« ضاعت قيمة الانسان».

الفصل الثاني

طرق البحث الحقلي في مجال الصناعة

* تمهيـــد
* منهج العينات Sampling Method
* المقـابلة Interview
* الاستخبار questionnaire
* البرمجـــة Programmation

تمهيـــد :

لقد تعددت طرق البحث فى دراسة الظواهر الصناعية ، وتحليل إقتصاديات الصناعة ، حيث يتميز العمل الصناعى بأنه « مجهود » أو إنتاج أو « عمل جماعى Team work » تحت اشراف « رئيس الجماعة Gang Boss» ولابد من وجود المحكات التى ترفع من معدلات الانتاجية ، مثل قياس معدل الكفاية الانتاجية للعامل فى الساعة ، أو قياس مدى تحقيق العامل لأهداف الخطة والإدارة والانتاج مع ضرورة توافر عناصر النشاط والرضا والتفاعل . ولقد ثبت أن العمال الأقل إنتاجاً كانوا أكثر نشاطاً فى المناشط الترويحية Recreational activities .

وتبدأ أى دراسة فى علم الاجتماع الصناعى بدراسة استطلاعيةPilot study، وهى دراسة جوهرية وضرورية قبل القيام بدراسات سوسيولوجية فى مختلف ميادين الاقتصاديات الحقلية. وهناك مناهج مشهورة فى ميدان « البحث الصناعى الحقلى » ، باعتبارها مناهج ضرورية فى مجال الدراسات الميدانية ، وأشير فيما يلى إلى أهمهـــا :

ا - منهج العينات Sampling Method .

ب - المقابلة The Interview .

ج - الاستخبار Questionnaire .

وسنحاول الآن أن نشير إلى كل منهج من هذه المناهج ، والى مدى ضرورته ووظيفته ودوره فى مجال البحث الميدانى ، حيث تتضافـــر هذه المناهج ووظائفها من أجل تحقيق الغاية العلمية والتطبيقية ، حين نتوصـــل إلى أدق التفصيلات الجزئية للظاهرة الصناعية .

وقد يتأثر السائل بمعايير أو معلومات مسبقة ، قد تتدخل فى حكمه ، فمثلا يتأثر الأمريكى فى حكمه على ازنجى بما لديه من معلومات سابقة عن العنصرية

والجنس الزنجى . ولذلك يجب أن تكون المقـــابلة مقننة Standardized interview (١).

ومن عيوب المقابلة أن يتأثر الباحث بمظهر الشخص المسئول،وصوته وشكله وتعبيراته ومنطقه ، إما بالقبول أو النفور. مما قد يوقع السائل تحت تأثير آراء المسئول واتجاهاته وأسلوبه وطريقته الكلامية حيث يؤدى ،عدم تحديد معانى الكلمات، إلى عدم صدق المقابلة. فقد يستخدم السائل كلمات معينة بمعان قد لا يتفهمها المسئول مما يؤثر على نتائج المقابلة بالفعل لعدم موضوعية الكلمات والمعانى .

أ ــ منهج العينات Sampling Method

ويستند منهج العينات ، إلى الطريقة الاحصائية ، للحكم على عـــدد محدد من الظاهرات ، باعتبارها « عينة ممثلة Representative Sample »، واختيارها اختياراً عشوائياً ، بقصد التوصل إلى ما يسمى بقانون الاطـــراد الاحصائى Law of Statistical Regularity، على ما يقول عالم الاحصاء «وولف Wolf» فى كتابه « أصول المنهج العلمى Essentials of Scientific Method » (٢) .

واستناداً إلى هذا الفهم ـ يكون الباحث السوسيولوجى فى مسيس الحاجة إلى « اختيار» بعض الوحدات المعينة بالذات ، حتى يتسنى له القيام بالبحث الصناعى الميدانى ، حيث أن عملية المشاهدة فى ذاتها ، إنما هى عملية إدراك ، والادراك الحسى فى علم النفس الاجتماعى Social Psychology ، هو عمليـة إنتقائيـــة Selective ، ويمكننا بالتالى أن « ننتقى » أو « نختار » ما نلاحظه أو ندركه من ظواهر، ثم نحدد عدداً من الوحدات عن طريق الإنتقاء العشوائى Random

---

(١) دكتور عبد الرحمن عيسوى . علم النفس والانتاج . مؤسسة شباب الجامعة . صفحات ٧١-٧٢ .

(2) Lundberg, George , Social Research, Second Edition, Longmans. 1947. P .134 .

. Selection (١)

ويفرض علينا « الانتقاء العشوائي » أن نختار عينة إحصائية ، تتمثل فيها كل الوحدات الجزئية المطلوبة ، حيث أن منهج العينة ،إنما ينصب على عملية اختيار جزء من مجموع الظواهر ، بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها .

ولعلنا نستخدم منهج العينات ، لتوفير الجهد والوقت والمال والتكاليف ، حين نستخدم جزءاً من « المجتمع الصناعي » بدلا من دراسة « البيئة الصناعية برمتها » . وهنا ينبغي تقسيم المجتمع الصناعي موضوع الدراسة إلى عدد من الأجزاء أو الوحدات ذات الحجم المحدد ، مع ضرورة وجوب أن تكون العينة الواحدة ، ممثلة لكل هذه الوحدات ، بحيث تكون جميع الاحتمالات متساوية ومتكافئة الفرصة.

والغرض الأول من استخدام منهج العينات ، هو التعرف على خصائص المجتمع الصناعي كله ، وتقدير معالمه ، على أساس التنبؤ الذي نستخلصه من هذه الدراسة المصغرة للعينات الممثلة ، حيث يمكن القيام بالدراسة على نطاق أكبر . وتؤدي بنا مناهج العينات إلى الإنتهاء إلى معادلة رياضية ، أو معادلات أخرى لحساب التقديرات التقريبية لمعالم المجتمع الحقيقية (٢) .

ويذهب الإحصائيون إلى أنه ينبغي أن يكون الفارق صغيراً بين « التقدير المحسوب إحصائياً » ، وفي ضوء استخدام منهج العينات ، وبين « القيمة الحقيقية » للمجتمع . بحيث يجب أن يكون الفرق بين التقدير الإحصائي ، والحقيقة الفعلية صغيراً إلى حد كبير . الأمر الذي يجعلنا نعتمد على ذلك التقدير الإحصائي في دراسة

---

(1) Goode, William J., Methods in Social Research, Mc Graw Hill London 1952. pp. 214 - 215.

(2) Lundberg, George., Social Research, Longmans. 1947. P. 139.

المجتمع ، حتى تتخلص نهائياً من الأخطاء والتحيزات Biases (١) .

ب — المقابلة The Interview :

تتحقق أهدافنا فى الدراسة الميدانية ،وبخاصة فيما يتعلق « بالمسوح الاجتماعية social Surveys » ، باتباع طريقتى « المقابلة » و « الاستخبار » . وهذا ما تتطلبه الحياة فى مجتمع متغير يغلب عليه التطور التكنولوجى السريع والتغير الثقافى الهائل (٢) .

ويمكن تعريف المقابلة، بأنها إلتقاء مباشر بين فردين وجهاً لوجه ، وتتحقق طريقة المقابلة فى الدراسات الميدانية، عنطريقأسئلة يلقيها السائلInterviewer لمعرفة رأى المجيب Respondent فى موضوع محدد بالذات ، أو الكشف عن اتجاهاته الفكرية ومعتقداته الدينية ، ومن ثم تكون المقابلة فى ذاتها هى « تبادل لفظى» بين السائل والمجيب ، أو أنها علىحد تعبير « وليام جود Goode » عملية من عمليات التفاعل الاجتماعى A Process of Social Interaction (٣) .

وتستخدم المقابلة فى علم الاجتماع ، كما تستخدم أيضاً فى علم النفس العلاجى Clinical Psychology ، وتسمى المقابلة فى الدراسات السيكولوجية ، باسم « المحاورة العلاجية Clinical Interview » . وهنا تكون المقابلة « تلقائية » ، حيث توضع الأسئلة حسب توارد الخواطر ، على اعتبار أن ظروف المقابلة

(1) Duverger. Maurice., Introduction to the Social Sciences, trans. by Malcolm Anderson, London, 1961 PP. 125-128.

(2) Goode, Willian J., Methods in Social Research, McGraw Hill, London 1952. PP 186 - 195.

(3) Cicourel, Aarcn V., Method and Measurement in Sociology, Free Press of Glencoe, London. 1964. P. 75.

ليست محددة من قبل . ولكن المقابلة فى علم الاجتماع ، وبخاصة فى ميدان المسح الاجتماعى ، إنما تختلف عنها فى علم النفس التحليلى أو المرضى ،حيث تكون المقابلة فى البحث الميدانى ، محددة أصلا ، كما تكون الأسئلةمقننة Standardized.

وطريقة المقابلة من وجهة النظر الميثودلوجية ، هى أداة من الأدوات العلمية، وهى وسيلة نبتدىء بها البحوث التجريبية أو الدراسات الاستطلاعية . لذلك تكون للمقابلة وظائفها المتعددة فى البحث العلمى . فهى وسيلة لمعرفة علاقة بين متغيرين Two Variables ،كالمعرفةالقائمةبين الرئيس والمرؤوس،أو بين الطالب ومدرسيه ، ومن ثم تكون المقابلة دراسة استطلاعية Pilot Study ، وهى دراسة ضرورية قبل اجراء البحث الميدانى .

ومن وظائف المقابلة كأداة من أدوات البحث التجريبى هىأنها وسيلة لجمع وتسجيل المعلومات ، من المجال الاجتماعى ، وذلك بقصد تحقيق Verification فرض معين بالذات ، أو للتمهيد لدراسة بحث تجريبى ، أو القيـــام بتجربة أنثروبولوجية حقليه . حيث تعتبر المقابلة ، وسيلة حقلية لإيضاح بعض النتـائج التجريبية التى يكون معناها مازال مبهما وغامضاً (١) ولذلك قد نلجا إلى طريقة المقابلة لتوضيح ماخفى من معنى . وتلك هى الوظيفة الثالثة للمقابلة ، كوسيلة لايضاح بعض النتائج والتجارب، سواء فى ميدان علم الاجتماع،أوفىحقل الدراسة الأنثروبولوجية .

ويمكن أن تتم المقابلة إما فى أشكال محددة ، واما فىصورة غير محددة ؛ فهناك المقابلة المحددة أو المقفلة Closed Interview ؛ وهى المقابلة المقننة ؛ حيث يكون للسائل بعض الأسئلة المعدة . وهناك أيضا المقابلة المفتوحةأوغيرالمحددة؛

(1) Lundberg, George., Social Research, Second Edition, Longmans, 1947. P. 368.

وهي المقابلة « غير المقننة » ؛ حيث يلقى السائل بعض الأسئلة الحرة التي تتواتر بطريقة تلقائية ، دون أن يكون وضع الأسئلة سابق على المقابلة نفسها (١) .

وهناك مميزات للمقابلة المقننة ، منها أننا نستطيع بفضلها أن نتوصل إلى نتائج مقارنة نظراً لأن الأسئلة كانت واحدة بالنسبة للجميع . . ومن ثم نستطيع أن نتوصل إلى نتائج يمكن صياغتها في صيغة رقمية أو في صورة رياضية دقيقة . كما تتصف المقابلة المقننة بالموضوعية ؛ حيث أن الأسئلة إذا كانت مقننة تكون النتائج ثابتة . وهذا ما يسمى في مناهج البحث العلمي باسم « ثبات الاختبار stability » ؛ حيث ينبغي أن تكون لأداة البحث « قياس معين » ؛ وإلا إذا اختلفت الأداة فلن نصل إلى نتيجة معينة ؛ ولن تكون هناك أية موضوعية .

فإذا ما استطعنا أن نحدد أسئلة المقابلة ، فاننا سنتوصل حتما إلى نتائج ثابتة ؛ يمكننا في ضوئها أن نقارن فيما بينها ، إذا كانت العناصر مشتركة . إذ أننا سوف نخفق في قياس المستوى أو معرفة الفروق الفردية ؛ إذا كانت الأسئلة غير مقننة .

وإذا ماكان لتحديد الأسئلة مزاياه ؛ فللمقابلة المفتوحة أيضا مزاياها . حيث لاينبغي أن نأخذ في إعتبارنا « الصور اللفظية » لمختلف الإجابات ؛ وإنما نأخذ بمغزاها ومبناها . فليس المهم « صورة الإجابة » أو « صورة الكلمات » ؛ وإنما المهم هو معناها . فلا ينبغي أن نأخذ بالشكل دون المضمون .

ولذلك تتميز المقابلة المفتوحة ؛ بأنها أقرب إلى الحياة ؛ إذ أن الاجابة حرة والاسئلة غير مصطنعة . كما تشجع المقابلة المفتوحة على التلقائية والمرونة ؛ وتظهر فيها الاستجابة بشكل طبيعي حر .

وفي عبارة مشهورة ينتقد فيها « تشسترتون Chesterton دور المقابلة »

(1) Durverger. Maurice, Introduetion to the Social Sciences, trans by Malcolm Anderson, London, 1964 PP. 179-181.

وموقف السائل Interviewer ازاء المجيب Respondent ، حيث يقول تيشسترتون :

«غالباً مانلحظ الناس لا يجيبون على ماتقول»
« What you Say ؟! ،وانما يجيبون »
«فقط على ماتعنيه What you Mean؟! »
«أو ما يعتقدون أنك تعنيه .فاذا ماسألت »
«سيدة مثلا امرأة أخرى: هل يقيم أحد »
«معك؟! .فلسوف لاتتكلم المرأة عن المربية»
«والطباخ والخادم. وانما ستقول فوراً: »
«لا يوجد معنا أحد ، أى ليس هناك أحد »
« من النوع الذى تعنيه السيدة السائلة . »
«ولكن لنفترض أن طبيباً أتى إلى نفس»
« المرأة ليستفسر عن مرض معد ،أو كى»
« يستقصى وباء متفشياً ،بقوله: من يقيم»
« معك ؟! .فلسوف تتذكر السيدة فوراً ، »
« المربية والطباخ والخادم ، وللزوج
والأبناء »
« فكل من يسأل ،لا يجد الاجابة عما يسأل »
« وانما يجد ما يفكر فيه المجيب (1) . »

وازاء هذا الانتقاد الذى يسوقه « تشسترون » ينبغى أن تتوافر بعض

---

(1) Lundberg, George. Social Research, Longmans. 1947, P. 182 .

الشروط الأساسية للمقابلة بنوعيها ، سواء أكانت حرة Free أم محددة Dirceted . حيث ينبغي أن توصلنا الأسئلة والاجابات الى الغاية المنشودة . كما يمكن أن نحقق القصد بلغة سهلة ونعبر عن الأسئلة دون أن يكون هناك غموض فى التعبير . وينبغى أن يبدو السؤال على أنه طبيعى تلقائى ، وليس المقصود به أن نتوصل الى أجابات معينة ، يهدف اليها السائل Interviewer . حيث يجب أن يكون الباحث محايدا ، فلا يميل الى الأخذ باجابة معينة ، كما لاينبغى أيضا أن يكون الباحث جامدا ، أى أنه يجب أن يكون محايدا دون جمود .

وبالاضافة الى كل ذلك ، ينبغى أن توضع الاسئلة دقيقة ومضبوطة ، وفى مستوى تجربة الفرد المباشرة . وأن يكون السؤال واضحا ومتميزا ، مع تجنب الاسئلة الطويلة والمحيرة ، التى تؤدى الى عدم قدرة الفرد على الاجابة ، حيث تراعى حالته الثقافية والتعليمية . بحيث لاتؤثر الاسئلة على قدرة المسئول Respondent فيخفق فى الاجابة (١) .

وفى ضوء هذه العملية الدقيقة ، تقتضى طريقة « المقابلة » من الباحث مرانا خاصا ، حيث أنها علاقة تبادل ديناميكية بين فردين ، أو عملية من عمليات « التفاعل الاجتماعى Social interaction » على مايذكر « وليام جود Gooce » كما أشرنا منذ قليل .

جـ - الاستخبار Questionnaire

إذا قامت المقابلة على علاقة ديناميكية بين سائل ومسئول ، فان الاستخبار يكون على العكس من المقابلة ، فليس من الضرورى أن يجتمع السائل بالمسئول . حيث نجد فى الاستخبار عددا من الإسئلة المحددة والمطبوعة على استمارة البحث ، وليس من الضرورى أن يقدم السائل هذه الاسئلة إلى المسئول . كما أنه ليس من

(1) Ibid : p. 368.

الضرورى أن يجيب المسئول عن الاسئلة فى حضور السائل ، بل يمكن أن ترسل الأسئلة والاجابات أما بطريق البريد ، أو بواسطة بعض المساعدين فى جمع وتسجيل المعلومات .

ولعل الهدف الاساسى من الاستخبار ، هو ترجمة البحث العلمى إلى أسئلة معينة ، ففى دراسة الاتجاهات السياسية فى فرنسا ، أجرى المعهد القومى الفرنسى دراسة عن « اتجاهات الرأى العام فى فرنسا » عام ١٩٥٠ . حيث حصر هذا البحث كل الاتجاهات السياسية يمينية كانت أم يسارية . كما تقوم فى مختلف الدول ، بعض اللجان الرسمية التى تستعين بطريقة الاستخبار ، مثل « لجنة بحث اتجاهات الرأى العام الامريكى[1] «American Association for Public Opinion Research » ولا يوضع الاستخبار بطريقة اعتباطية أو عشوائية ، وإنما نلحظ أن طريقة الاستخبار هى من أهم وأدق طرق البحث فى علم الاجتماع الميدانى. وهناك شروط جوهرية ينبغى أن تراعى فى كل استخبار وهى شروط تتعلق بطبيعة وتنظيم الاسئلة الواردة فى استمارة البحث . ومن هذه الشروط ، أن يعطى كل سؤال فكرة واضحة عما نطلب السؤال عنه ، إذ أن الاختبار إنما يحتاج الى الاجابات الحرة Free Answers . كما يجب أن توضع الاسئلة بشكل منتظم ، بحيث يسهل تحليل استمارات البحث بعد عملية الاستخبار (٢) .

كما يجب أن تحدد « أهداف البحث الميدانى » ، وأن تسبق الاسئلة موضوع الاستخبار ، حيث لا ينبغى أن توضع أسئلة خارجة عن نطاق البحث . ولعل

(1) Cicourel, Aaron V., Method and Measurement in Sociology Free Press Glencoe, London. 1964. P. 116.

(2) Lundberg, George., Social Research, Longmans. 1947. P. 186.

الهدف الاساسى من الاستخبار إنما يكمن فى حث المسئول ودفعه على ان يعطى معلومات خاصة عن « الفكرة » أو « المشكلة » موضوع الاستخبار. ولذلك يجب أن تكون اللغة المستخدمة فى استمارة البحث ، دقيقة وسهلة وواضحة ، حتى يسهل علينا نقل الافكار من المسئول إلى السائل (١) .

وبالاضافة إلى كل ذلك ، ينبغى أن تكون الاسئلة كاملة وغير ناقصة ، بحيث تشمل كل نقاط البحث المطلوبة ، وأن توضع الاسئلة من وجهة نظر الشخص المسئول ، أى أن تكون داخلة فى نطاق خبراته ومعلوماته ، ونظرته إلى العالم ، وفى حدود مستواه التعليمى والذكائى . وأن تتسم الاسئلة بأن تكون مقبولة اجتماعياً ، حتى يجيب عنها المسئول دون حرج ، وحتى لايشعر بأن هناك ثمة تطفل أو تدخل مباشر فى حياته الخاصة .

أما من حيث تنظيم استمارة البحث الميدانى ، فيجب أن تصمم الاستمارة وأن توضع الاسئلة ، بحيث لاتكون الاجابة موحاة أو متضمنة ، أو بحيث لايوحى السؤال للمسئول برأى معين أو بفكرة محددة بالذات (٢) . وأن يعبر كل سؤال عن فكرة واحدة دون خلط أو اضطراب . وأن تبدأ الاسئلة بترتيب معين من البسيط إلى المركب ، أو من سؤال عام يتميز بالشمول ، إلى سؤال خاص يتميز بالتركيز على نقطة محدودة ودقيقة . بحيث تتتابع الاسئلة فى سياق منطقى ، ويطلق على هذه الطريقة اسم «طريقة القمع Funnel Approach » وهى طريقة تتميز بأنها ترتب الاسئلة فى سياق منطقى ، بحيث تبين ترابط الاسئلة ترابطا منهجيا ،

---

(1) Duverger, Maurice., Introduction to the Social Sciences, trans, by Malcolm Anderson. 1964. PP. 147-150.

(2) Goode, W. J., Methods in Social Research, McGraw. Hill, PP. 132-159.

يمكن معه حصر المطلوب ، حين يتدرج مما هو عام General إلى ماهو خاص Special .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، قامت جامعة كورنل Cornell University عام ١٩٤٧ ، ببحث اتجاهات الرأى العام الامريكى ، بصدد موقف الحكومة الامريكية إزاء منظمة اليونسكو فجاءت الاسئلة تتواتر فى تسلسل قمعى من سؤال رحب وشامل ، إلى سؤال أكثر ضيقا كما نجد فى التسلسل الآتى الذى أشار إليه « موريس دوفرجيه Maurice Duverger » :

أ ـ ماريك عن أو فكرتك المناشط العامة التى تقوم بها منظمة اليونسكو؟

ب ـ وهل توافق على مابذلته هذه المنظمة من جهود حتى الان ؟ !

جـ ـ أتظن أن الحكومة الأمريكية تساعد هذه المنظمة باضافة إمتيازات جديدة لها ، أم أن الحكومة الامريكية تتبع سياسة التدخل فى أعمال هذه المنظمة ؟ !

من هذا المثال ، نرى كيف تتتابع الاسئلة مما هو عام إلى ماهو خاص . وهذه ميزة جوهرية وهامة ، ينبغى أن تتوافر كل استخبار ، حيث تترتب فيه الاسئلة على شكل قمع Funnel حتى نتجنب الاراء الذاتية ، وتحقق الهدف الموضوعى من الدراسة (١) . حيث يهدف كل استخبار إلى تحقيق غايات تطبيقية ، مستندة إلى دراسات عملية ، من أجل التوصل إلى نتائج حقلية محددة ، يمكن أن تؤدى إلى اكتشاف الحلول العلمية لمشكلات مشخصة Concrete Problems سيعانى منها المجتمع .

---

(1) Duverger, Maurice, Introduction to the Social Sciences, trans, by Malcolm Anderson. 1964. P. 149.

د – « البرمجة » أو « البرنمة » Programmation :

هى عملية اعداد وتخطيط لبرامج أو مناهج لدراسة مختلف مشكلات الاقتصاد والتصنيع ، الناتجة عن ظواهر « التنمية » أو « تحسين الانتاج وتعديله» أو ادخال الأنماط التربوية الجديدة « طبقاً لبرامج الصحة النفسية » ، مع تقديم الحلول العملية والتطبيقية التى تتعلق بحل مشكلات إنتاجية أو إنسانية.

وفى علم الاجتماع الصناعى بالذات ، يمكننا أن نقسم « العمل » و « الورش » و « المصانع » إلى جماعات ضابطة Control group ، كما ويمكن إجراء الابحاث والدراسات ، واعداد البرامج والمناهج ، حين ندخل بعض التعديلات التجريبية ، أوالظروف الجديدة ، على مجموعات صناعية بالذات ، أو ورش ندخل عليها سائر المتغيرات Variables ، ثم نسجل النتائج ، ونحصل على الفروق بين سائر الجماعات الضابطة والتجريبية experimental ، وفى ضوء ما كنا قد أدخلناه على المصانع والورش والجماعات التجريبية ، وما فرضناه عليها من « متغيرات » أو « ظروف جديدة » بالاضافة الى ماتمليه علينا نوعية البرامج ، وواقع المناهج القديمة والجديدة، كتوزيع الضوء أو الحرارة ، أو رفع الاجور والروح المعنوية ، أو الاهتمام بمشكلات التلوث Pollution ، أو شغل الفراغ Leisure .

ويستطيع خبراء التخطيط ، وعلماء الاجتماع الصناعى ، وضع وتنفيذ وتتبع البرامج تلك التى تسمى بعملية Program emphasis ، مع القيام بالأعمال والاجراءات الوقائية لحماية المشروع والعمال ، وتحقيق الأهـــداف الانتاجية والاقتصادية . :

ولا تتصل عملية البرمجة Programmation أواعداد البرامج، بأوضاع سياسية فهى عملية تجريبية وموضوعية بحتة ، تساعد فى إنماء العملية الانتاجية وتخطيطها، ولاتمس علاقات الانتاج أو علاقات التملك . وإنما تمس البرمجة نجاح المشروع

أو الخطة دون نظر إلى لونها السياسي إن كانت « شيوعية » أم « رأسمالية »، حيث أصبح التخطيط أو البرمجة مطلباً علمياً واقتصادياً ، يسود الاقتصاد الرأسمالي كما ويطبقه في نفس الوقت خبراء « الاقتصاد الاشتراكي » .

وتتضمن عملية البرمجة أو البرمجة ، تنظيم العمل الصناعي ، وتقسيمه وضبطه، مع تفويض الواجبات duties الادارية ، وتوزيع الادوار Roles الاشرافية ، ووضع الرجل الصحيح في المكان الصحيح ، ومتابعة الأعمال والأنشطة ، وهذا هو المقصود بعمليات وضع « البرامج » أو « المناهج » من أجل تحقيق أهداف علمية أو إدخال تحسينات إقتصادية .

ومن أهم المشكلات التي يعاني منها العمال في المصانع مشكلة تتعلق بظروف العمل وسيكولوجية العامل ، وأخرى تتصل بايكولوجية المصنع ، و « تلوث البيئة » .

أما المشكلة الأولى فهي مشكلة الفراغ ،أوشغل الفراغ الصناعي ، وأثرها على زيادة الانتاج ، فلقد تأكد خبراء التخطيط والبرمجة ، من الوظيفة الاجتماعية « لإقتصاديات الفراغ » حيث يكون للعروض والمشاهد الاستعراضية ، واعداد برامج السياحة والرحلات ، دورها الحاسم على نفسية العامل ،ورد فعلها العميق،على درجة نشاطه وإيجابيته من جهة ، وفي زيادة مؤشرات الروح المعنوية التي تزيد من الإنتاجية من جهة أخرى .

وسنحاول في الصفحات القادمة ، أن نشير إلى ما يؤثر على شخصية العامل الصناعي من أ - نتائج « تلوث البيئة الصناعية »، كما وسنشير أيضا إلى ب - طبيعة مشكلة شغل الفراغ .

١ - الصناعة والتلوث Pollution :

إذا ما أشرنا إلى أثر التلوث في البيئة الصناعية ، لوجدنا أن أهم أشكال التلوث الصناعي ، هو ما تفرزه مصانع « الصباغة » و« السماد » من مخلفات ضارة ، ولقد

وجدنا فى جولة ميدانية لشركات وصباغى البيضاء ، والحرير الصناعى ، أن أهم مشكلات التلوث فى المصانع والورش هى مشكلة التنفس وتناول الأطعمة فى أماكن ملوثة بالكيماويات الضارة ، فتستخدم الاقنعـــة الواقية للتنفس الصحى ، وقفازات الأيدى ، وغيرها من أدوات الأمن الصناعى .

٣ – مخلفات البترو كيماويات:

هناك خاصية جوهرية وكيميائية ، تتعلق بعنصر الرصاص Lead . وتظهر هذه الخاصية حين تضاف مادة التيترا ثيل Lead tetraethyl إلى خام البترول لكى تزيد من سرعة إحتراقه ، أو حتى تتيسر ميزة كيميائية تتصل بسهولة الاحتراق Smcother ignition ولقد وضعت حكومة السويد قيوداً على نسبة الرصاص فى البترول ، حتى لا يتراكم فى الجسم فيحدث التسمم الذى قد يفقد الانسان حياته . وهناك محاولة علمية مؤداها إضافة عنصر آخر للبترول لكى يحل محل الرصاص ، ويستمر معدل الأوكتان Octane العالى فى البترول . وقد لا تضاف مادة التترا ثيل tetraethyl التى تساعد على سهولة الاحتراق ، فتقل عدد الكيلو مترات التى تسيرها السيارة فى احتراق الجالون الواحد .

ويتنبأ خبراء الصناعة ، بظهور إرتفاع مفاجىء فى سعر البترول حين تفتقد مادة التيترا ثيل الرصاص ، إلا أنهم يقولون مع ذلك ، أنه فى المدى الطويل سوف يتسبب الوفر الاقتصادى ، حين يطول عمر موتور السيارة ، لأن مادة الرصاص تعمل على زيادة نسبة الرواسب ، أثناء عملية الاحتراق الداخلى للموتور ، الأمر الذى تتراكم فيه رواسب تيترا ثيل الرصاص على موتور السيارة فيقل عمره ، وينتج عن ذلك عدم كفاءة الموتور ، مما يسبب الخسارة فى أهم أداة من الادوات الرئيسية فى السيارة .

ولقد ثبت أن إحتراق السولار وزيت البترول ، فى تشغيل سيارات النقل

والقطارات والصنادل الملاحية ، إنما يؤدى إلى وجود التلوث فى الهواء، فتتكون سحابات الدخان الأسود التى تملأ الشوارع ، ولقد منعت الحكومة اللبنانية منذ فترة طويلة استخدام أى وقود آخر غير البنزين ، حفاظاً على جو بيروت وجمال لبنان السياحى بجبالها ومناخها الممتاز، فمن أجل تحقيق برامج سياحية فى المجتمعات الصناعية ، ينبغى التغلب على تلوث الهواء . ويتم ذلك بالقضاء على مخلفات الاحتراق الداخلى لتشغيل موتورات الديزل التى لايتم تشغيلها إلا باستخدام السولار ، كما يجب إصلاح موتور السيارة نفسها ، حيث أن الحالة الجيدة للسيارة، إنما يقل معها نسبة الوقود المحترق مما يقلل أيضاً من نسبة العادم المنبعث منها ، ولذلك تهتم وزارات السياحة بضرورة تشجير المدن الصناعية ، لتنقية الجو، وخاصة فى العواصم المزدحمة بالسيارات والمكتظة بالسكان .

ويفكر علمـــاء الصناعة والهندسة الأمريكان فى بعض شركات السيارات الأمريكية ، فى انتاج « سيارة جديدة » يمكن تشغيلها «بوقود كهربائى» بدلا من البنزين ، وربما يكون ذلك عن طريق استخدام «القوى النووية». إلا أن ارتفاع نسبة التكلفة هو الحائل الوحيد دون استخدام مثل هذه البدائل فى تشغيل موتور السيارة . وتقوم حكومة إيطاليا بمحاولة تخفيف حركة المرور فى روما ، بجعل وسائل النقل الحكومى بالمجان ، حتى لايحتاج أصحاب السيارات الخاصة بالضرورة إلى ملكية السيارات ، فيقل عدد السيارات ، وتقل بالتالى نسبة تلوث الهواء .

وفى مصر ، وهى بلد سياحى ممتاز ، يمكن بعد إنتاج كهرباء السد العالى ، استخدام سيارات الترولى باس، والتوسع فى صناعة الترام والقطارات الكهربائية، حتى تصبح وسائلنا سهلة ميسرة ، متوفرة ، مما يجعلها اقتصادية ورخيصة السعر. ولذلك يمكن إقامة محطات « للقوى الكهربية » فى القرى والمناطق الزراعية ، حتى

يمكن الاستفادة منها فى تشغيل الصناعات القروية لتنمية الريف، ورفع غلة الفدان، والتعجيل بتطوير الزراعة، وتصنيع الخضر والفواكه.

٣ - ضوضاء المدينة :

من أمراض البيئة تلوث الصوت Sound Pollution، مثل الضوضاء Noise وأثرها على أعصاب السمع، لتضخم حركة المرور، مما يسبب ضجيج المدينة وعجيجها الصادر من صوت السيارات وأزيز الطائرات وحركة الآليات والشاحنات الكبرى، فيجب الكشف عن هذه الآليات، واعطاء شهادة ضوضاء Noise certificate لها [١].

وتتأثر الضوضاء بنوع الثقافة السائدة، وهناك صور وأشكال من الضوضاء، فى الثقافة الحضرية، كضوضاء المدينة، كما نجد فى الثقافة الصناعية ضوضاء المصانع والآلات. وحتى فى الثقافة الريفية، ظهرت «ضوضاء الريف» بعد إدخال الآلات الزراعية والجرارات، وما كينات رفع المياه وأدوات الرش وطحن الغلال.

وتنشط الضوضاء الجهاز العصبى وتثيره، وتزيد من سرعة النبض، وافراز مادة الأدرنالين التى ترفع من نسبة السكر فى الدم، مع إرتفاع الضغط. وقد تؤدى الضوضاء إلى ايجاد حالة من الكآبة لمدة طويلة، كما تؤدى إلى الإصابة بالقرحة أو إختلال الغدة الدرقية، كما وتعمل على اختلال عمل القلب نفسه. الأمر الذى معه ينبغى «وضع حد لاستعمال آلات التنبيه»، بالنسبة للسيارات والمركبات وصيانتها، والاشراف الجدى والجدى، مع الانضباط وسيولة حركة المرور، من أجل ضبط ضوضاء «المدينة»، وبناء المطارات بعيداً عن العمران، وبزيادة مساحة الشوارع والحدائق، مع تشجير المتنزهات فى المدن الصناعية، وإقامة المصانع فى

(١) الدكتورة فاطمة بشارة «دراسات فى بعض مشاكل تلوث البيئة»، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٢.

الضواحى البعيدة خارج المدن ، ونقل « ورش إصـلاح السيارة » مثل ورش السمكرة والخراطة وخدمات الموتور، إلى مناطق بعيدة عن الأحياء السكنية خارج العمران الحضرى . ولقد انتهينا الآن من عرض مشكلة تلوث البيئة ، فى المصانع والمعامل العلمية ، وسنشير بعد ذلك فوراً إلى تلك المشكلة الثانية ، وهى المشكلة الخاصة بطبيعة شغل الفراغ ووضع البرامج أو المناهج الخاصة لعلاج هذه المشكلة من جوانبها النفسية والاقتصادية ، ودراستها من زواياها الاجتماعية والثقافية .

٤ - مشكلة الفراغ الاقتصادى :

إذا كان « الوقت من ذهب » كما يقول المثل المألوف ، فالوقت ليس شيئاً تافهاً ، وإنما هو شىء له قيمته ، وليس الوقت فراغاً زمانياً ، وإنما الوقت دوره ووظيفته فى تحقيق المصالح والآمال ، وقضاء حاجات الناس ومناشطهم . فالوقت لازم وضرورى كشرط يتوافر فى كل عمل . والعمل هو الواجهة الحقيقية لكل نتاج إقتصادى أو فنى ، حيث يبدع الفنان ويخلق الأديب والفيلسوف ، كما ويعمل الفكر دائماً من أجل الحياة ، فتزداد الخبرة ، مع زيادة عمق النمو الحضرى ، ومن هنا كان الوقت قيمته فى الثقافات الغربية ، بل وهو أكثر أهمية وقيمة منه فى « الثقافات الاستاتيكية » أو التقليدية . فلا قيمة للزمان والمكان عند البدائى والقروى والبدوى ، وفى دراسة عن الزمان عند الفلاح الجزائرى فى Kabyle ، قام بها « بورديه Bourdieu » . تبين أن « مفهوم الوقت هو مفهوم ثقافى ونسبى » ، وليس الوقت عند الفلاح الجزائرى أية قيمة إقتصادية . وإن كانوا فى قرى الجزائر يربطون بين الوقت ومناشط إقتصادية مثل فكرة السوق الذى يقام كل أسبوع فى شتى القرى التى تختار كل منها يوماً للسوق التجارى . ولذلك حين يريد الفلاح الجزائرى أن يعبر عن مفهوم زمانى مستقبل يشير إلى معنى الأسبوع القادم ، فإنه لا يعرف معنى الأسبوع لغة ، وإنما يقول للثانى « السوق القادم » وفى هذا المعنى يتضمن الزمان القروى الجزائرى ، فى الواقع ، تصورات استاتيكية ومفهومات قدرية ، ومقاصد

إقتصادية (١) .

وقد يسبب الملل والضيق والضجر ، كحالات نفسية تبعث على الاهتمام بالترفيه وتؤدى إلى « قتل الوقت » فى ما لاينفع ومن ثم يستهلك الانسان وقته دون أى تقييم إقتصادى ، بل تقول إن « وقت الملل» هو ضياع بلا قيمة إقتصادية ،وهو وقت سيكولوجى ،وليس وقت عمل أوجهدمبذول أو « قصدإقتصادى مقصود » .

ولا شك أن الفراغ هو السبب المباشر للاستهلاك ، ولذلك تمتلىء المقاهى فى أحياء العمال والفلاحين حيث تنتشر المخدرات ، نظراً لشدة الاحساس بالفراغ ، فيزداد الاستهلاك كلما إزدادت حدة الفراغ ، وشدة الاحساس به .

ولا شك أن « الانتظار » مثلا هو حالة من الفراغ ، فيزداد الملل كلما إزدادت فترة الانتظار دون عمل أو مجهود ، فيكون المنتظر قلقاً وملولا ، فيمضى الوقت وكأنه الجمر ، فيزداد حنقه واستهلاكه للتدخين وتناول المرطبات والأطعمة ،أثناء فترات الانتظار ، وفى حالات الفراغ من العمل فى أوقات الظهيرة وفى المساء .

وفى حالات الانتظار يمر الوقت ثقيلا ، ولذلك تنجح المشروعات الاستهلاكية بجوار محطات القطار ، وفى كل أماكن الانتظار المألوفة ، وفى المطارات العالمية .

وقد يكون لوقت قيمة بورجوازية ولذلك يختلف قضاء الوقت بين طبقات الناس ومشاربهم . ومن هنا كان المثل القائل « خبرنى كيف تقضى وقتك أخبرك من أنت » .

فنحن نعرف كيف يقضى العامل وقته ، الذى يتمايز عن كيفية قضاء الوقت بين الفلاحين ، وشتان ما بين أوقات الترفيه بين طبقات الادارة البيروقراطية من

---

(1) Bourdieu, Pierre., The Attitude of the Algerian Peasant toward Time, article from, Mediterranean Country men, Mouton. 1963. P. 56.

جهة ؛ وبين طبقات العالة المنفذة ، من صغار الموظفين والمشرفين على العمال من جهة أخرى .

والانسان فى حالات فراغه وانتظاره أو فى أجازاته أو انقطاعه عن العمل هو أكثر استهلاكاً منه فى حالات إنتاجه وعمله. بمعنى أن الفراغ من العمل هو السبب الحقيقى لكل عملية استهلاكية .

ولذلك يقال إن الفراغ مفسدة ، لأنه يزيد من شعور الانسان بعدم الرضا والضياع . إذا ما شغل الانسان وقته بما لاينفع الناس ، أو يعود بالخير عليهم . هذه حقيقة تؤكدها دراسات سوسيولوجيا الشباب ، وسوسيولوجيا الأطفال Sociologie de l'enfant ولذلك علينا أن نشغل أطفال المدارس والشباب وطلاب الجامعات فى أوقات فراغهم الصيفية ، بالعمل الناجح والمفيد ، فلنشغلهم بما ينفع ، بدلا من قضاء الوقت فيما يضر الصالح العام من إنحرافات سلوكية قد يعاقب عليها القانون . فلنشغل الناس بقضاء وقت إقتصادى نافع وممتع، بدلا من الانحرافات أو التزام مالا يليق من السلوك الانحرافى وإرتكاب المعاصى التى تفضى الى الجريمة والجناح. الأمر الذى يزيد من حدة التفكك والصراع مما قد يؤدى بدوره إلى التمرد والثورة. وإذا ما عرفنا قيمة الوقت الإقتصادى، لفهمنا إختلاف قيمة هذا الوقت ، وتقييمه طبقاً لمحكات خاصة نظراً لإختلاف لون الثقافة والإدراك والطبقة .

٥ـ إقتصاديات شغل الفراغ Leisue Time :

ظهرت أهمية دراسات شغل الفراغ ، بعد أن ظهرت الإنحرافات الواضحة فى أنماط سلوك الشباب ، سواء أكانت بين جماعات متطرفة دينياً ، أو هدامة سياسياً ، فينبغى أن نتخلص نهائياً من أنماط السلوك الانحرافى بين الشباب ، ولابد من الدعوة إلى « الضبط أو الانضباط » ، حتى يذوب هذا التطرف الدينى أو السياسى ذوباناً ، داخل إطار من الفهم والوعى والدراسة والعلم، ومن ثم كانت مسألة شغل

أوقات الفراغ «بالنسبة للشباب هي مشكلة جوهرية من مشكلات علم سوسيولوجيا الفراغ Sociology of Leisure. ومن أجل الفهم نواجه كل « وسائل الاعلام» الفكري وأدوات الإتصال الجماهيري من خلال الكلمة المكتوبة والمسموعة والمرئية بفضل مجهودات « الصحافة وأجهزة الراديو والتلفزيون والترانستورز . وينبغي أن نشرح قضايا المجتمع ومشكلاته حين ينتقل الاعلام إلى القرية وإلى المدينة ، إلى العامل والفلاح إلى كل طبقات مصر ، حتى يكون الاعلام وسيلة ثقافية ، وحتى تتطهر هذه المنطقة العربية كلها من التأثير الايديولوجي، ومواجهة تلك الجماعات المنحرفة ذات « التعصب الديني الواضح » بالمناقشة والفهم ، لأنها من أخطر هذه الجماعات المتطرفة ، وأكثرها قسوة وبطشاً وأبعدها أثراً في نفوس الشباب تحت ستار الدين وباستغلال « طهارة الشعور الديني النقي » ، في سبيل مصلحة « من وراء » هذه الجماعات الغربية على الثقافة المصرية ، والتي لا يمكن أن تكون « جماعات مصرية » ، لأن مصر لن تخلق مثل هذه « الجماعات الدينية المتطرفة »على الاطلاق ، فلابد من وجود مصادر وثقافات أخرى « غير مصرية » ، وراء هذه الجماعات الدينية المتطرفة .

وعلينا أن نواجه خطر الجماعات الدينية المتطرفة على إتجاهات الرأي بين الشباب المصري ، وهو أمر أمرمن ناحية « الأمن الدولي » « خطر عالمي ومعروف » ينتشر بين كل شباب العالم فتظهر أشكالا من الإنحرافات الدينية واللادينية. ونحن كأساتذة الجامعة وكآباء لمثل هؤلاء الشباب، ينبغي أن نعلن الحرب العلمية والفكرية، ضد هذه الجماعات الدينية المتطرفة ، حتى يميز شبابنا بين الأصيل والدخيل ، بين الحقيقة والضلال. من أجل الحفاظ على قيم مصر ومثلها العليا ، وحتى لا تتدهور أخلاقيات الشباب وتفسد أجيالنا بتسلل النزعات الهدامة والاتجاهات العنصرية التي تسبب الانحلال الخلقي .

لذلك كان على علماء النفس والاجتماع والدين الاهتمام بمشكلة شغل أوقات

الفراغ بين أجيال الشباب فى الجامعة والمصنع ، فى القرية و المدينة ، حتى تصاغ أنشطة الشباب وتصب فى « قنوات مشروعة دينياً وإجتماعياً وخلقياً » .

ولذلك فإن نشر الوعى الدينى بين الشباب ، هو أمر مطلوب ، حتى يستطيع أن يقاوم التيارات المتطرفة ، وأن يدافع عن الدين الحق إزاء البدع والضلالات ، فكل بدعة ضلالة وكل ضلالة فى النار . وهناك كتب دينية من نوع خاص تنتشر فى مكاتب للنشر كما ويغلب عليها الطابع الدينى ،علينا أن نعيدالنظر إلى هذه الكتب ، وأن نقرأ ما جاء فيها ، حتى نقدم للشباب الصالح منها ، ونبعد عنه ما قد يثير فيه « البلبلة » بفضل إنتشار الأفكار الدينية الغريبة عن الدين الاسلامى الحنيف .

وكم يكون طالب الجامعة « فى حاجة إلى قراءة الكتب الجادة التى تنفـــع فتمكث فى الأرض » أما مالا ينفع فهو قبض الريح ، فيذهب كالزبد جفاء . والقراءة متعة ، وترفيه للفكر والمشاعر ، وهى وسيلة جوهرية من وسائل شغل أوقات الشباب بين « جماعات الطلاب » و « عمال المصانع » فقد تحقق قراءة كتاب مفيد متعة وفهماً وتسلية بالنسبة للمشتغلين فى العمل الصناعى ، والمهن أو الحرف الفنية والصناعية ،التى قد تتطلب الراحة والترفية بعد مجهود العمل المضنى الذى بذل فيه العامل مجهوداً جسمياً وعضلياً . ومن هنا تصبح القراءة ضرورة لتسليةوترفيه وتثقيف العامل والفلاح والطالب ، إذا انتشرت الكتابات التى تثقف الانسان وتنميه ، بتربية فكره وعقله ، وترقية مشاعره وذوقه وخلقه ، وتشبع القراءة حاجات الشباب النفسية والاجتماعية ، وتزيدهم فهماً لدينهم ودنياهم .

ولاشك أن مرحلة الشباب ، هى أهم مراحل العمر بالنسبة للإنسان الفرد ، فالشباب هم « ربيع المجتمع » وأمله وقوته وعدته . هم « الطاقة الحقيقية الكامنة » فى كل مجتمع ، والتى هى فى مسيس الحاجة إلى ما يوجهها نحو « المفيد والنافع » من جهة ، كما ويبعدها عن « السلبى » و « الهدام » من جهة أخـــرى . وحبذا لو

إنتشرت الكتابات المسلية لسائر العمال، والتي تخاطبهم والتي تثقف الإنسان الصناعي وترقى من مشاعره وتنمي خلقه وذوقه . وذلك لقضاء وقت فراغ مريح مع كتاب ممتع، وسهل، وسلس العبارة ، يتذوقه العامل والمهني، ويتغذى عليه بلغته القريبة إلى سيكولوجيا طبقات العمال فتشبع حاجاتهم ، وتزيدهم فهماً ووعياً. فكم يحتاج العمال كطبقة إلى ما يوجهها نحو النور ، ونحو النافع المفيد للعمل والوطن، بعيداً عن كل سلبية أو إنهزامية .

وعلينا أن نشجع العامل المثقف ، بتنمية شخصيته وقدراته وذكائه ووعيه ، ولا شك أن العامل المثقف أكثر انتاجاً من العامل غير المثقف ، ومن ثم أصبحت الثقافة ودورها الدفاعي بالنسبة لفئات قوى الشعب العامل ، كالمذبة بالنسبة للذباب ، حتى لايتأثر العمال بحركات دخيلة أو « نزعات فوضوية » . وبالثقافة يصبح العامل أكثر وعياً ونشاطاً واعتداداً بذاته ، فلا يتشدق بكلمات ببغاوية لايتفهمها ، ولا يواكب النزعات المتطرفة ، التي تقتل ملكات الانسان الذكائية ، فيتجمد فكره ، حين ينخرط في « طبقة » أو ينتمي إلى « طائفة » ،فيصبح العامل فرداً يتصرفون به باسم الحركة الشيوعية التقدمية ومن أجلهـــا ، كما يتصرف بالأدوات . فأصبحت حياة العامل عارية عن الروح حين أسدل عليها الشيوعيون ستاراً كثيفاً ، فقضى على الروح الانساني قضاءاً مبرماً .

فالفراغ كما نعلم مفسدة ، والوقت كما درسنا كالسيف ، والكتاب خير صديق لكل عامل وفلاح ، والقراءة كمبدأ وهدف ، وكضرورة للتقدم ، هي الحقيقة النهائية والمستمرة التي لا تتوقف ، فلقد مات « الجاحظ » وعلى صدره كتاب .

ولكن ماذا يقرأ شباب العمال ؟

ينبغي أن نحدد لشباب الصناعة ماذا يقرأ ؟ فأين صحف العمال وقصص الشباب ، أين أدب العمال الذي يشبع حاجاتهم ، وأين كتب ومجلات ، وفلسفة الشباب ،

على أعتبار أن « مشكلة شغل الفراغ الصناعى » هى مشكلة جوهرية من مشكلات العمال اليومية .

الايديولوجيات الضارة وتنظيم الفراغ :

ينبغى أن يقوم « خبراء الصناعة » بتنظيم برامج ترفيهية لشغل الفراغ بين جماعات العمال. حتى تزداد قيمة الوقت بمعناه الاقتصادى، وتتقارب وجهات النظر بين فئات العمال ، حين يشعر كل منهم بأهمية التعاون و « التضحية » و « النجاح » و « الانتاج » ، فيكون مثلنا الأعلى هو العامل المثقف المنتج المتفوق المدرب المهذب الذى يعرف كيف يقضى وقتاً طيباً نافعاً ومفيداً بعيداً عن الايديولوجيات الضارة والأفكار الهدامة .

وعلى النقابات أن تقوم بدورها الترويحى بين جماعات العمال ، وتوجيه الأنشطة الثقافية وتحقيق البرامج الاجتماعية والرياضية . فالفراغ هو الوقت الضائع دون منفعة أو عائد ، وبلا عمل منتج ، فهناك ساعات متعددة يقضيها العامل بعد إنقضاء فترة عمله اليومية ، فيفرغ من وقته الضرورى للعمل ، ويدمن الكثير من العادات الضارة كالتدخين والمخدرات .

والبطالة مثلا ، لا تسمى فراغاً ، لأن البطالة فراغ اجبارى ودون عمل . ولكنا نقصد بالفراغ ، هو « حالة الخلو من العمل الضرورى » ، وانقضاء ساعات العمل ، بوقت أكثر راحة وترفيهاً .

وبذلك يتأثر أسلوب شغل الفراغ من مهنة إلى أخرى ، فالذى يفرغ من العمل الذهنى أو الفكرى ، لا يشغل وقته بنفس الطريقة التى يقوم بها من يفرغ من العمل الآلى أو اليدوى أو الميكانيكى والصناعى ، فلكل مهنة أو عمل أو حرفة أسلوبها الخاص فى قطع الفراغ والتسلية ، طبقاً لون الثقافة والإدراك ، والاختلاف

الايكولوجى القائم بين الثقافة الحضرية والثقافة القروية [١] .

ينبغى أن نسأل كل شاب وكل عامل من عمال المصنع هذا السؤال البسيط : خبرنى كيف تقضى وقتك ؟ أخبرك من أنت . إننا إذا ، ما تفهمنا هذه العبارة فهماً جيداً ، وبطريقة علمية واعية تقول ، لقد أصبحت « مشكلة شغل الفراغ » من أهم المشكلات الجوهرية التى يعانى منها « شباب العالم » ولذلك صدرت دراسة « سوسيولوجيا الفراغ Sociology of leisure » . بسبب ظهور الانحرافات الواضحة فى أنماط سلوك الشباب ، سواء أكانت بين جماعات متطرفة دينياً ، أو هدامة سياسياً ، أو حتى منحرفة خلقياً .

ولابد قبل أن نتخلص نهائياً من أنماط السلوك الانحرافى بين الشباب ، من أن نقوم بالدعوة إلى « الضبط » و « الانضباط » حتى يذوب هذا « التطرف الدينى أو السياسى » ذوباناً ، ويتبدد الانحراف والتطرف داخل إطار من الفهم والوعى ؛ وبالاتجاه نحو النور وبالاستناد إلى العلم والخبرة والتجربة .

وبالاستعانة بكل وسائل الاعلام الفكرى ، وأدوات الاتصال الجماهيرى ، ومن خلال الكلمة المكتوبة والمسموعة والمرئية ، وبفضل الصحف والمجلات والكتب ، وبأجهزة الراديو والتلفزيون والترانزستورز ، وبخاصة حين ينتقل الاعلام إلى باطن القرى وجوف المدن ، إلى العامل والفلاح ، وإلى شباب كل طبقة من طبقات قوى الشعب العامل فى مصر ، وشباب كل مهنة من المهن الصناعية أو الزراعيـــة .

وبفضل وسائل الأعلام نستطيع أن نطهر المنطقة العربية كلها من تلك الفرق المنحرفة ذات التطرف أو التعصب الدينى الواضح . وهى أكثر الجماعات الدينية

(1) Anderson, Nels., The urban community, Routledhe Kegan Paul, London : 1960. pp. 347 370.

خطراً وأكثرها بطشــاً ، وأبعدها أثراً فى نفوس الشباب تحت ستار الدين ، وباستغلال « طهارة الشعور الدينى النقى » ، وفى سبيل مصلحة « من وراء » هذه الجماعات « غير المصرية » والتى لايمكن أن تكون مصرية . فهى جماعات متطرفة « دخيلة » وليست « أصيلة » لأن مصر لن تخلق مثل هذه الجماعات الدينية المتطرفة على الاطلاق ، فلابد من وجود مصادر « أجنبية » أو « غير مصرية » تعمل كمحرك ديناميكى وراء هذه « الجماعات الدينية المتطرفة » فى مصر .

وعلينا أيضاً أن نواجه خطر الجماعات الدينية المتطرفة ، وأثرها السيكولوجى والأيديولوجى على نفوس الشباب المصرى ، والتأثير على اتجــاهات الرأى العــام .

الشباب والسلوك الانحرافى :

كثيراً ما يحتج الشباب ويتمرد ، فيحاول أن يغير من أنماطه الاستاتيكية للسلوك التقليدى . والسبب فى هذا ، هو رغبة الشباب الملحة فى التطور والتغيير وميل الشاب الطبيعى إلى الأخذ بالغريب والشاذ من أساليب الفكر والنزوع .

وإذا ، درسنا السلوك الدينى بين الشباب ، لوجدناه يميل إلى التطرف والتمسك بأهداب الدين ، وهذه جماعات دينية تتطرف نحو الأخذ بالمتزمت من القواعد ، بينما تأخذ جماعات أخرى بأنماط « لا دينية » أو بالتحلل وبالابتعاد عن القواعد الأساسية والفرائض الدينية وقواعد الأخلاق الفاضلة .

ومن ناحية «الأمن العام» وأمن الدولة ، علينا أن نواجه خطر الجماعات العنصرية والدينية المتطرفة . فهو خطر عالمى معروف ، تنتشر سمومه بين سائر فئات الشباب المريضة من شباب العالم ، ودراسة أسباب انحرافاته الدينية واللادينية .

ونحن كأساتذة فى الجامعات ، وكآباء لمثل هؤلاء الأبناء من الشباب ؛ علينا أن نعلن الحرب العلمية والفكرية للكشف عن حقيقة هذه الجــماعات

الدينية المتطرفة ، حتى يميز شبابنا بين « الأصيل » و « الدخيل » ، بين الحقيقة والضلال .

وشباب مصر ، هم أمل مصر ، كم هم فى مسيس الحاجة إلى « رعاية » ؟ ! وعمال مصر ، هم سواعد مصر ، كم هم فى مسيس الحاجة إلى « تثقيف وتنمية » خوفاً عليهم من الغريب والشاذ من الأفكار والمعتقدات المستوردة من خارج مصر ؟ ! . وعلينا إذاً أن نرعى أبناءنا بالفهم والتثقيف والعناية والهداية ، نحو طريق الخير ، ونحو النور ، ونحو الحق ، وهذا هو حق الشباب على الآباء وحق طلاب الجامعات على أساتذة الجامعات .

فكيف نشغل وقت الفراغ بالنسبة للطالب والعامل والفلاح ، بدلاً من ضياعهم بين خرافات أو خزعبلات نهباً للأفكار الرجعية المخربة ، وللاتجاهات السياسية الهدامة . تلك التى تنتشر بين أبنائنا الشباب من طلاب الكليات والمعاهد ، وفى المقاهى العامة بين شباب العمال ، حيث يلتقى العمال دون أى رعاية أو توجيه ، بل ويترك العامل نهباً للجهالة وإدمان المخدرات والاسراف على تعاطى المكيفات ، حتى يدمن بعد ذلك كل الأفكار السياسية الهدامة والفوضوية . فعلينا كآباء وكأساتذة للجامعات أن نحارب « الانتهازية » ، ولنرفض « الجمود العقائدى » وعلينا أن نشجع العامل على المزيد من القراءة والثقافة ، من أجل تنميته وتطويره . ولقد أصبحت الثقافة ، ضرورة لازمة فى حياة العامل الشاب أو الفلاح الكادح ، لسبب بسيط جداً وهو أن حياة العمال من الشباب ، قد أصبحت فى هذه الأيام عارية عن الروح ، حين أسدلت علينا « وطأة التكنولوجيا » و « الجماعات المتطرفة » على المستويين الدينى والسياسى ، ستاراً كثيفاً حجب كل شىء ، فقضى ستار المادية الكثيف والمانع على وضوح الرؤية فانهارت القيم .

ولكل هذه الأسباب ، أصبحت برامج القراءة والإعلام والتثقيف ، ضرورة لكشف الايديولوجيات الضارة . الأمر الذى يجعل من القراءة « غاية فى ذاتها » أو « مبدأ أو شعار » ، يؤكد لنا دائماً على أن القراءة هى منطلق فهم يفسر لنا حقيقة الأمر الآلهى الذى صدر فى القرآن الكريم مع الآية القائلة : « إقرأ باسم ربك الذى خلق » .فنى هذه الآية مايكفى للنظر الى مبدأ القراءة كأنبل غاية ، تحقق أهدافاً حضارية ومعرفية ، راقية ، لكل إنسان يحترم إنسانيته ، فعلينا بالقراءة دون كلل أو ملل ،فالقراءة هى غذاء الروح والقلب والذوق جميعاً،كما وتحقق لنا فى نفس الوقت أهدافها البعيدة فى ميادين الاقتصاد والتنمية ، والتكنولوجيا والتربية .

الباب الثانى

ايكولوجيا المصنع والانسان الصناعى

* تمهيد
* الأوتومية Automation وآثارها الاجتماعية
* ايكولوجيا المصنع وشخصية العامل
* الظروف الايكولوجية والمناخ الصناعى
* العامل واضطرابات الشخصية
* شخصية العامل الصناعى
* السلوك المهنى وأمراض المصنع

تمهيد :

لقد خلقت الأوتومية Automation مجتمعاً صناعياً جديداً ، متوفر السلع. ويمتاز أفراده بالمهارات العالية ،والتخصصات الدقيقة ،كما ساعدت الأوتومية على تقليل ساعات العمل وانخفاض تكاليف الانتاج ،مع زيادة معدلات الانتاج(١).

الأوتومية وآثارها الاجتماعية :

وحين ضاق نطاق المصانع التقليدية ، ازدادت نسبة المصانع الأوتوماتيكية التى تساعد على الانتاج الآلى بالجملة mass Production ، ظهرت الأوتومية بفضل تخفيض القوة العاملة ، فقد يكلف عامل واحد للاشراف على آلة أو آلتين أو أربعة كلها « نصف أوتوماتيكية » أو أوتوماتيكية .

ويمكن ضبط « الميكنة أو الأوتومية » ، باستخدام خرائط العامل والآلة Man Machine charts وذلك لاختصار المسافات التى يتحركها العامل واقتصاد وقته ويساعد استخدام خرائط العامل والآلة على تحديد عدد الآلات التى يشرف عليها العامل الواحد على أساس الزمن القياسى Standard Time للعملية الانتاجيـــة ، وحصة الانتاج فى الســاعة . وهناك أوتومية مستمرة continuous autor ation وتعطى عملية إنتاجية كاملة بأساليب الآلات ذاتية الحركة . وهنـاك أيضاً عملية التجميع المتكامل لكل الأجـــزاء السابق صنعها continuous assembly automation أما الأوتوميـــة المنقطعة Segmented automation وهى التى يتخللها فترات راحة أثناء ساعات التشغيل اليومية للعمل. وهناك مكاسب كثيرة للأوتومية ، منها تخفيض تكاليف الانتاج، بتخفيض العمالة الزائدة ، مع تلافى التأخير والتكاسل والغياب لغياب العنصر

---

(1) Smelser, Neil., The sociology of Economic life., Printice-Hall. 1963.

البشرى ، وإقتصاد المساحة المشغولة بالمصنع، وانتظام الجودة فى الانتاج وتحسينها كما وكيفاً ، مع تشريع قوانين العمل ودقتها حتى تكون لها رد فعلها بالنسبة للعامل ، وبالنسبة للانتاج كله ، ومن مزايا الأوتومية، سرعة التحكم فى الانتاج، وقلة تعرض الأفراد لإصابات العمل . ومن عيوب الأوتمية أنها تتطلب تكوين رأس المال الضخم للتصنيع بالآلات ذاتية الحركة. وقد يؤدى العطل فى الانتاج الأوتوماتيكى إلى احداث اعطال أخرى فى خط سير العملية الانتاجية . بالاضافة إلى ارتفاع تكاليف صيانة مثل هذه الآلات الاوتوماتيكية التى تحتاج إلى العامل الماهر والفنى المتخصص الدقيق .

الفصل الثالث

إيكولوجيا المصنع

* تمهيد
* إيكولوجيا المصنع وشخصية العامل
* الأمن الصناعى
* الظروف الإيكولوجية والمناخ الصناعى
* أدوات الأمن الصناعى
* مشاكل تلوث البيئة Pollution

ايكولوجيا المصنع وشخصية العامل :

أقصد بايكولوجيا المصنع ، بيئته الطبيعية ، ومكانه الإجتماعى والفيزيقى ، حيث يعتمد موقع المصنع على عدد من العوامل الاقتصادية ، مثل قربه أو بعده عن الأسواق وطبيعة الأرض ، ونوع التربة ، إن كانت صحراوية أم زراعية ، إستناداً إلى تحليل أو تركيب التربة ومدى صلاحيه المناخ ،وإستعداد للبيئة ومدى تقبلها للشروع الصناعى.بالاضافة إلى ضرورة توافر المواد الخام أومصادر الطاقة أو الوقود ، مع رخص الأيدى العاملة ووفرة وسائل النقل الآلى والبرى والمائى.

ولبيئة المصنع أثرها على شخصية العامل ، بمعنى أن الظروف الاجتماعية والفيزيقية لايكولوجيا المصنع،إنما تؤثر على مدى نجاح المشروع الصناعى أو إخفاقه وهناك عوامل فيزيقية مطلوبة كالاضاءةالطبيعية أو العاكسة للضوء Reflectores أو أستخدام مصابيح الفلورسنت Florsent . والنوافذ وهى مصادر الضوء الطبيعى للمصنع ، مما يجوز أن تكون متوفرة وآلية ، وذلك للتحكم فى درجة حرارة ورطوبة المصنع ، ومنع تلوثه بالروائح الكريهة أو الغبار العالق ، فى هواء المصنع (١) . فلقد ثبت إنتشار الامراض التى يسببها الجو الحار،مما يضعف من الصحة ، ويقلص من عضلات الجسم والامعاء وتظهر أعراض الانهاك الحرارى والصعقة الحرارية Heat Stroke وتسمى أيضا بضربة الشمس (٢) .

---

(١) لقد صدرت التشريعات الخاصة بالامن الصناعى،ومنع التلوث والاشعاعات والمواد الكيمائية مع تعويض العمال عن حوادث وإصابات العمل ، باصدار التشريعات الخاصة بالتأمين ضد العجز ، ووضع برامج التأهيل المهنى . أنظر موسوعة الامن الصناعى للدول العربية الجزء الثالث . ١٩٧١ . ص ١٤٣ .

(٢) أنظر : الجزء الاول من « موسوعة الامن الصناعى للدول العربية » . ١٩٧١ . ص ٧٠٣ .

هذا بالنسبة للهواء والضوء والحرارة . أما بالنسبة لطلاء الجدران ، فلقد أصبحت الألوان الداكنة أو الغامقة من الألوان ذات الأثر الكريه على نفوس العمال . ثم ظهرت الألوان الزاهية ، لتحسين الاضاءة الطبيعية وسهولة إنعكاس الضوء عليها ، وأثرها النفسي فى رفع معنويات العمال . وقد تستخدم الألوان القوية والمركزة Focal فى تحديد الأجزاء الهامة فى الآلة ، وهى الأجزاء الضرورية التى يستخدمها العامل ؛ فاللون الأحمر مثلا يدهن به الجزء المخصص للحركة ، بينما تستخدم الألوان الخضراء أو الهادئة لدهان الأجزاء الاخرى غير الضرورية أو غير الخطرة .

ويرى علماء الهندسة الصناعية والميكانيكية وخبراء تصميم الآلات ؛ ما يؤكد عليه دائما الخبراء فى دراسات الهندسة البشرية Human Engineering من ضرورة العمل على راحة العاملين على الآلة أثناء عملية تصميم الالات ، وهذه ضرورة أمن Security ، تهم الهندسة البشرية ؛ كما تهم هندسة التصميم ؛ وصناعة الآلات الميكانيكية ، وذلك لإبعاد الخطر عن العاملين على الآلة ، وهذه قد تكون ميزة فنية واقتصادية وعلمية للآلة ، قد تزيد من قيمتها التجارية فى التسويق ، فتزداد حركة المبيعات (١) .

١ ـ الامن الصناعى :

لقد أثبتت الدراسات التاريخية القديمة ؛ أن وسائل الأمن الصناعى ، كالأقنعة الواقية هى قديمة قدم الحضارة ، مع ظهور المناجم واكتشاف صناعات التعدين وكيفية مقاومة الغازات والابخرة الناتجة عن المعادن كالزنك والكبريت .

الظروف الايكولوجية والمناخ الصناعى :

ولقد أصدر المجلس القومى للأمن الصناعى The national safety council

(١) الجزء الثانى ، من موسوعة الامن الصناعى ١٩٧١ ، ص ١٤٧ .

ما يبشر بالعواقب الوخيمة ازاء حوادث اصابات العمل ، وخسائر شركات الولايات المتحدة الامريكية ومؤسساتها الصناعية ، التى بلغت الكثير ، ونجم عنها ، ما ينهب بالثروات الهائلة من آثار الحرائق وحوادث الصناعة التى لا تبق على شيء ، فتدمر وتحطم وتقتل ، وتقضى على الانسان كما وتوقف حركة الآلات .

ومع الحرائق والخسائر ، يضيع الوقت ، بين الاعمال الخطيرة أو غير الآمنة Unsafe act التى يقوم بها العامل . فقد يؤدى اهمال العامل وهمومه ومشكلاته الاجتماعية ، إلى حدوث مالم يكن فى الحسبان . كما قد يؤدى عدم الصيانة الفنية للآلة القديمة ، إلى حدوث الحوادث وإصابات العمل .

ولقد أثبتت الدراسات، أن سمات الشخصية Personality Characteristics كالذكاء والمهارة اليدوية ، إنما يكون لها رد فعلها فى بطء أو سرعة الاستجابة Response ، فلقد زاد الانتاج وإرتفع بنسبة ٨ ٪ فى الفترات التى يشعر العامل فيها بالبهجة والسعادة ، مما لو كان حانقاً أو غاضباً ، قلقاً أو متوتراً (١). كما ثبت أن طول أو قصر مدة الخبرة Experience له دوره فى زيادة أو قلة معدلات الاصابة بالعمل ، فكلما قلت الخبرة زادت الحوادث . ولقد زادت الحوادث فى الأقسام التى تقل فيها فرصة الترقية ، حيث يسود المناخ الصناعى industrial climate المتوتر مع عدم القدرة على التعبير الديمقراطى، بالاضافة الى عدم اشتراك العمال فى الارباح Employee Profit Sharing ، فالضغط والتوتر والضبط ، تكون كلها من عوامل استهداف الحوادث ، مع التدريب المستمر للعمال على الأساليب العلمية فى التشغيل والوقاية ، إنما يؤدى بالطبع إلى منع الحوادث ويستهدف خفض معدلاتها فينبغى إلمام العامل بالطرق العلمية

---

(١) دكتور عبد الرحمن عيسوى ، علم النفس والانتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ص ٢١٦

كما ينبغى فى نفس الوقت أن لا يكتفى العامل بالمعرفة . فالمعـــرفة لا تكفى Knowledge is not enough كما يقول خبراء صناعة الصلب فى أمريكا ، بل يجب أن يمارس الانسان بالفعل ما يعرف ، فينفذ بجدارة قواعد الأمن الصناعى وشروطه .

وعلى هذا الأساس ، يحدد الخبراء ، برامج الأمن الصناعى ، عن طريق تحليل العمل job analysis ، وعن طريق دراسة العمليات والاجراءات التى تمر بها « الخطة » ، مع الوصف الدقيق لحركات العامل ، والآلات المستخدمة ، وخطوات العمل ، حتى ينفذ العامل الخطة ، طبقاً لأفضل أداء ممكن . مع تشجيع العامل على السلوك السليم واشتراك العمال فى برامج الامن الصناعى .

ومما يؤكد قدم الاتجاهات الإدارية نحو دراسات الامن Security ، فلقد أشار إليها « فايول Fayol » منذ فترة طويلة ، وعبر عن دور « الأمن » بل واعتبره من أوائل(١) المسئوليات التى تتحملها الادارة الصناعية ، فللأمن إقتصادياته وصلته الوثيقة بالدفاع المدنى(٢) ، وحالات الطوارىء ، وتشجيع برامج الاطفاء . وتخطيط أنسب الوسائل للقضاء على الحريق ؛ مما يوفر للشركة الكثير ، لو أدى الإهمال البسيط إلى حريق هائل .

ومن أهداف الأمن الصناعى ، إقتصاد الوقت الضائع عند وقوع الحوادث والاصابات ، ومنع الخسائر التى تزيد من نفقة تكلفة الانتاج ، وتعمل برامج الامن الصناعى على حماية شخصية الانسان الصناعى ، وتنمية شعوره بالأمان والطمأنينة ؛

---

(1) Fayol, Henri , General and Industrial Management , trans. by Storrs, Pitman Paperpacks 1969

(٢) أنظر الجزء الأول من موسوعة الأمن الصناعى للدول العربية ، ١٩٧٠ ص ٤٧ ، ص ٩١ .

وولائه لادارة المصنع . حين تزول مصادر المخاطرة الصناعية ، مع تدريب العمال على استخدام أجهزة الامن الصناعى وتشجيعهم على إقتنائها ، مع وضع التشريعات الخاصة بتنفيذ برامج الامن الصناعى وتحقيق الصحة النفسية والفيزيقية للعامل ، مما يؤدى إلى تنمية قدراته ، فى ميدان الكفاية الانتاجية مع تنمية الميول المهنية التى تحدد أنماط الاستجابات الانفعالية ، ونسق العادات التى يتميز بها العامل .

أما إجراءات الامن الصناعى ، فقد تكون خاصة بالدفاع المدنى ، والاطفاء ، والانقاذ والاسعاف ، وكل ما يتصل بحالات الطوارىء Emergency ، الوقاية من الحريق والحروق ، ومنع التدخين ، والاستخدام الرشيد للأجهزة الكهربائية ، وتغطية الاسلاك والمواسير وخطوط التليفون ، وحفظ المواد الكيمائية السائلة والغازية ، واعداد المخازن المبطنة والجهزة بأدوات الطوارىء الثابتة والمتنقلة ، مع الاحتياطات الكافية للوقاية والإسعافات الأولية من حدوث إصابات عمل .

ولقد قسم « هنريك » إصابات وحوادث العمل إلى قسمين رئيسيين : الأول ويرجع إلى أسباب شخصية ، بينما يرجع الثانى إلى أسباب تتعلق بالمصنع وتشغيل الآلات . أما القسم الاول ، فيتصل بالاخطاء الشخصية وعدم كفاءة العامل ، وجهله وقلة خبرته أو طاعته لتعليمات الامن الصناعى ، نظراً لأسباب خاصة ، كالغباء وتشتت الإنتباه ، أو الاندفاع والتسرع .

ولا شك أن عدم التبصر والافتقار للنظام ، مع التعب والارهاق والاجهاد ، هى عوامل نفسية ، بالاضافة إلى الظروف الاجتماعية التى تسبب له الوقوع فى الخطأ والاصابة ، مثل قلة التركيز ، مع الشعور بالانفعال العنيف .

ويحد الامن الصناعى من زيادة الحوادث الصناعية industrial accidents ، كما يقلل من إصابات العمل ، حين يحمى العامل الماهر ، فلا يصاب ، حين تؤدى به عاهته ، إلى عامل عادي ، وقد تقلل عاهته من مستوى الأداء ، أو قد يعجز عن

العمل ، فلا يعمل .

ولكل هذه الاسباب يكون للأمن الصناعي أثره الواضح في زيادة الانتاج وقلة التكاليف ، وحماية المصنع والعامل والآلات . حيث يوفر الامن الصناعي الرشيد ، لإعداد وسائل الوقاية وإتاحة الظروف الكافية مساحياً لتأمين سلامة عمليات التنقل واعداد الممرات الكافية في المصانع للحد من إصابات العمل . عن طريق الاحتكاك .

ولا تتعارض أهداف الامن الصناعي ، مع تحقيق مبادىء العلاقات الانسانية وخلق الجو المناسب الذي يدفع العامل ويرفع من روحه المعنوية . ولذلك يشرف قسم الامن الصناعي فنياً على كيفية الاستخدام الرشيد للالات ، ومعرفة إنتاجها ومدى تشغيلها الطبيعي ، ومستوى أداء الالة ، وصيانتها وتدريب الافراد عليها ، واستخدام الادوات الواقية من الاخطار .

أدوات الأمن الصناعي :

هناك قواعد يجب أن تتبع بصدد تشغيل الالات ومعدات الصيانة الخاصة بالحركات الميكانيكية **mechanical** ، والاوتوماتيكية **Automatic** ، والاولى تخضع للملاحظة وللاشراف الفني الانساني ، أما الثانية فتعمل دون حاجة إلى ملاحظة أو إشراف ، كما أن هناك آلة ذات غرض واحد **Single Purpose** وأخرى متعددة الأغراض **multi-Purpose** .

ومن أهم مصادر وأدوات الامن الصناعي الاسعافات الاولية ، وخراطيم الحريق ذات الضغط العالي ، ورشاشات الحريق الذاتية الحركة ، ومن أهم ما يراعيه قسم الامن الصناعي منع التدخين بالقرب من الغازات الملتهبة ، وعزل الاشياء القابلة للاشتعال ، وإعداد أجهزة الاطفاء ، ومعدات مكافحة الحريق ، وتوافر الاضاءة ، ودرجة التهوية وتعدد النوافذ الاوتوماتيكية الحركة .

ومن أهداف الأمن الصناعى ، مراعاة التخطيط الداخلى للمخازن ، وضرورة تخزين السلع بطريقة علمية دقيقة ، حتى نضمن لها الأمان فى مخازنها . فيحقق قسم الامن الصناعى درجة عليا من « الوقاية الصناعية » وحماية الآلات من الصدأ ، والمنتجات من الرطوبة ، والسلع من الفساد ، والحبوب من التآكل ، وحماية المصنع كله من السرقة ، والمخازن من تسرب الغازات التى قد تتفاعل فتسبب الحرائق والحوادث داخل أو خارج جدران المخازن .

ويهتم قسم الامن الصناعى برفع مستوى الأداء الالى وتحسين ظروف العمل ، كالتدفئة والتهوية والاضاءة ، والتقليل من درجة الكثافة ، بزيادة المساحات الكافية للعامل الواحد ، واختيار الألوان الهادئة لجدران المصنع ، وخلق الجو الاجتماعى الديموقراطى ، الذى ينعش نفس العامل ويهدىء من أعصابه فتزداد معنوياته ، وترتفع معدلات إنتاجيته .

ويسجل مكتب الأمن الصناعى ، كما يعد الاحصائيات الدقيقة عن حوادث العمل ، وظروفها ، وأسبابها ، وطرق الامان منها . ويخطط برامج حماية العمالة وصيانة الالة ، وتوجيه العمال الفنى ، واستخدام وسائل الامن الصناعى واحترام قواعده وتعليماته فى ترشيد تشغيل الالات ، وكيفية تخزين المواد القابلة للاشتعال والرقابة على جميع أماكن العمل والاحتفاظ بخرائط تفصيلية للمصنع ، وحماية مستندات المشروع ، ووقايته من الحريق والحوادث .

ويحقق قسم الامن الصناعى أبسط أنماط الاداء ورفع مستواه ، بتوافر المهارات من أجل زيادة الانتـــاج . وأهم طرق الأداء هى طريقة التنميط أو التوحيد القياسى **Standardization** ، والتبسيط **Simplification** . كل ذلك من أجل ضمان حسن سير العمل ، واعداد بطاقات السير **Rout Sheets** لكل عملية من عمليات الانتاج . ويشرف قسم الامن الصناعى ، على راحة العمال ،

وعلاج عائلاتهم ، وتدبير وسائل النقل لهم ، ومنحهم علاوات تشجيعية ، وتنظيم رحلات سياحية خاصة ، وعقد البرامج الثقافية بعقد حلقات توعية للعمال ، ونشر كتيبات صغيرة تحتوى على مشكلات عمالية وصناعية وبيان كيفية علاجها وحلها .

ولعل التغذية ضرورة يجب الالتفات إليها فى كل مصنع ، ومؤسسة ، حتى لايصاب العامل بأمراض سوء التغذية ، مثل « العمى الليلى » الذى ينشأ نتيجة لضعف القدرة على الابصار فى الظلام .

ولقد ثبت أن سوء التغذية قد يسبب فقدان الشهية ، وينشأ عن فقدان الشهية أمراض فقر الدم والكساح ولين العظام . ولذلك صدرت التشريعات العمالية الخاصة بالتغذية وتقديم وجبات كاملة للعمال ، طبقاً لنوع الأعمال التى يقومون بها فقد يحتاج « عامل الافران العالية » فى شركات الحديد والصلب ، إلى نسبة أكبر فى التغذية من « عامل النسيج » أو جمع الحروف فى المطبعة .

وفى جولة ميدانية فى شركات النصر للملابس ، وصباغى البيضا ، والحرير الصناعى ، حاولت معرفة أسباب إصابات العمل ، وعدد الحوادث وأنواعها ، وتحديد الأقسام التى تكثر فيها ، وعقد المقارنات بينها ، كما حاولت أيضاً معرفة إمكانيات هذه الشركات فى برامج الامن الصناعى ، وقد تمكنت باتصالى بالمسئولين فى شركة « مواد الصباغة والكيماويات » من أخذ ملحق خاص بادارة الشئون الادارية ، ويتصل بواجبات لجان الامن الصناعى الفرعية ، وهذه صورة طبق الأصل ، تكشف عن مدى أهمية هذه البرامج فى الشركات الصناعية .

شركة مواد الصباغة والكيماويات (ملحق رقم / ١)

إدارة الشئون الادارية

قسم الأمن الصناعى

— (واجبات لجان الامن الصناعى الفرعية) —

تنحصر مسئوليات وسلطات اللجان الفرعية للأمن الصناعي برئاسة رئيس القسم فيما يلى : -

١ — معاينة أسباب وقوع الحوادث وإصابات العمل فور وقوع الحوادث وكتابة تقرير واضح بكل ما يتعلق بالحادث ، من نقص فى إحتياطات الوقاية أو الخطأ من العمال وايضاح الرأى فيما يجب اتخاذه من إجراءات لمنع تكرار الحادث وما تم فى حدود الامكانيات ، وعرض التقرير على رئيس القسم لبحثه وإبداء رأيه ثم إرساله إلى قسم الامن الصناعى .

٢ — إصلاح الأخطاء فى حدود الإمكانيات المتاحة ، وسواء أكانت عقب وقوع الحادث أو من المشاهدات أثناء القيام بالعمل ، وفى حالة ما إذا كان إصلاح هذه الأخطاء خارج الاختصاص ، يوضع تقريراً عنها ويرفع للرئيس المسئول .

٣ — القيام بالتفتيش على الآلات وأدوات العمل وكذا ما تعلق بأجهزة التهوية ووسائل المحافظة على درجات الحرارة والرطوبة الملائمة لجو العمل وملابس العمل ومهمات الوقاية الشخصية والتأكد من سلامتها وصلاحيتها للعمل واتخاذ ما يلزم نحو اصلاح واستبدال التالف منها أو كتابة تقرير بملاحظاته عليها ورفعه للرئيس الذى بيده سلطة الاصلاح أو الاستبدال .

٤ — التنبيه على العاملين بضرورة التبليغ عن جميع الحوادث التى تقع لهم أثناء العمل سواء أكانت بسيطة أو كبيرة ، وإخطار القسم الطبى بأية أصابات تقع لهم لاجراء الاسعافات الاولية الضرورية ، فوراً عند حدوث الاصابة .

٥ — القيام بتوجيه العاملين باتباع طرق العمل الآمنة ومراقبتهم فى تنفيذ التعليمات وتدريب من يحتاج للتدريب منهم .

٦ — ملاحظة العاملين طول فترة العمل لاكتشاف أية أعراض طارئة قد تؤثر على مقدرتهم فى العمل بشكل آمن مما يعرضهم للحوادث بتوجيههم أو إبعادهم عن هذا العمل.

٧ — التنبيه على العمال بعدم القيام باصلاح أو تزييت الآلات أثناء حركتها ومراقبتهم فى تنفيذ ذلك .

٨ — مراقبة عدم نزع حواجز الوقاية ، بما يكفل منع تشغيل الماكينات ، وحواجز الوقاية مرفوعة عنها ، كذلك التأكد من صيانة وسلامة حواجز الوقاية .

٩ — التنبيه على العمال بعدم الصعود ، فوق أحمال معلقة فى الآلات الرافعة ، ومراقبتهم فى تنفيذ ذلك .

١٠ — التأكد من عدم القاء العمال لمواد أو لأدوات فى الممرات أو نزع أغطية المجارى .

١١ — التأكد من أن العمال يستعملون ملابس الوقاية الشخصية والأجهزة الوقائية الموضوعة لحمايتهم من الأخطار .

١٢ — مراقبة العمليات الخطرة أو التى ينجم عنها ضرر أو لهب وإتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية العاملين بها أو العمليات المجاورة لتجنب وقوع الحوادث .

١٣ — مراجعة كل استعدادات واجراءات ولوازم مكافحة الحريق .

١٤ — تكافأ اللجنة الفرعية المثالية فى حالة عدم حدوث إصابات أو وقوع حوادث بقسمها مع المحافظة على نظافة القسم من الداخل والخارج وإتباع تعليمات الامن الصناعي .

٢٥ـ تحديد أمثل لجنة أمن صناعي فرعية كل شهرين من لجنة الأمن الصناعي الرئيسية .

رئيس قسم الامن الصناعي	مدير عام الشئون الادارية
ك / ابراهيم محمد قاسم	استاذ / محمد عبد العزيز نصار

ومن هذا الملحق الادارى لواجبات الامن الصناعى، يتضح لنا مدى الضرورة التى تؤكد عليها برامج التخطيط والمتابعة والانتاج ، كما كشفت لنا هذه الجولة الميدانية التى قمت بها ، أن هناك عوامل تؤدى إلى وقوع الحوادث وزيادة معدلات الاصابة بالعمل ، ومنها عوامل نفسية واجتماعية تدفع العامل إلى القلق واليأس ، حين يوضع العامل فى المكان الذى لا يناسبه أو يفضله . وقد يكون ضعف الحواس البصرية والسمعية من أسباب وقوع الحوادث ، أو قلة خبرة العامل وعدم تدريبه . وقد تنشأ الاصابة عن طبيعة مكان العمل وسوء تصميمه وعدم مراعاته للشروط الفيزيقية ، وتكديس الآلات فى مكان ضيق . كما ثبت أن إنتشار تعاطى المخدرات ، إنما يؤدى إلى ضعف الانتاجية ، والاستهتار والاهمال ، وزيادة فرصة الاصابة بالعمل .

وينبغى فى نهاية المطاف ألا نغفل أهمية « التوجيه المهنى » أو « توجيه الميول المهنية » وضرورة هذه الدراسات فى إقتصاديات الصناعة ، وفى تطوير برامج الامن الصناعى ، حيث ينبغى أن يترقى الأمن الصناعى بحيث يشمل الاشراف والتوجيه « على تدريب الأيدى العاملة » وتطويرها وتنميتها ، مع الحفاظ على وجود نظام التلمذة الصناعية ، وتطوير أنشطته داخل المؤسسات الصناعية عما يدخل فى اقتصاديات الميول المهنية .

مشكلات تلوث Pollution البيئة :

إذا كانت التنمية الاقتصادية والإدارية والاجتماعية هى أهم مشكلات

المجتمعات البدائية والقروية ، فإن مشكلات « التلوث Pollution » وتنمية البيئة Ecodevelopment هي أهم مشكلات المجتمعات الصناعية والتمدينية .

ومن المشكلات الأساسية فى عملية « التنمية » ردود الأفعال الناجمة عن « التصنيع » وأضرار التكنولوجيا حيث تقتل الالة « ملكات الانسان » وتقضى على طاقاته وتدمر قدراته الابداعية . كما تؤدى نظم التصنيع والميكنة Automation إلى تفضيل الأعمال الآلية ، مما يؤدى إلى القضاء على المهارات اليدوية ، وإنتشار البطالة ، وتلوث « البيئة Pollution » كالأنهار والبحار ، حين تتخلص التكنولوجيا من بقاياها فتفرز إفرازاتها القاتلة ، وغازاتها التى تسمم الجو وتفسد الهواء .

الأمر الذى معه صدرت دراسات خاصة بتنمية البيئة Ecodevelopmen من أجل مشكلات التكنولوجيا ، ووضع الخطط والبرامج الصحية الرشيدة حتى يتم التوافق النفسى والصحى بين « الانسان » و« البيئة » الصناعية بازالة كل العناصر الناجمة عن التلوث فى المجتمعات الحضرية والمناطق الصناعية .

ولكل هذه الأسباب مجتمعة ، يخطط علماء البيئة ecologists حين يكافح الكل من أجل التنمية الرشيدة بتطوير البيئه وتنقية الهواء وتطهير المياه، وتحسين المرافق ، ونظم «الصرف الصحى» باستخدام أساليب الاعلام ،والاسترشاد بطرق الامن الصناعى ، حتى يتمكن المجتمع من مواجهة مشكلات التكنولوجيا بطريقة صحية وفعالة ورشيدة .

طبيعة التلوث :

وفيما يتعلق بطبيعة التلوث ، نجد نوعين للتلوث فهناك « التلوث الطبيعى » و « التلوث الصناعى » ، أما عن التلوث الطبيعي فيوجد على نحو تلقائى فى البيئة

(١) دكتور اسماعيل صبري عبد الله : نحو نظام عالمي جديد ، ١٩٧٧

وتنتشر فى الهواء والماء والتربة مثل الفيروسات والميكروبات ، (١) والجراثيم والكائنات الدقيقة ، والفطريات التى تحيط نفسها بخيوط تكون مستعمرات فطارية Fungal colonies ، (٢) ولا شك أن هناك الكثير من الكائنات والميكروبات القاتلة ، والفطريات السامة التى تنتشر فى البيئة وتنجح فى إصابة الانسان والحيوان .

هذا عن التلوث الطبيعى ، أما عن « التلوث الصناعى » فيختلف كلية عن هذا النوع من التلوث لانه تلوث صادر بفعل الانسان وافرازات الصناعة والتصنيع والكيماويات ، وعوادم المصانع وبقاياها ؛ وأثر كل ذلك على نسبة تركيب الهواء وتفاعله مع الماء والتربة ، ويسبب هذا النوع من التلوث الصناعى بالمعنى المعاصر ، مشكلات كبرى بالنسبة للمجتمعات الرأسمالية والصناعية .

ولكن كيف صدرت دراسات « تلوث البيئة » ! ؟

مع تقدم التكنولوجيا الرهيب طوال القرن العشرين ، ونمو العمران الحضرى وتزايد وسائل النقل والمواصلات ، ومشكلات الصرف الصحى ، وافرازات التصنيع والآلات ، تراكمت على « البيئة الطبيعية » لايكولوجيا الانسان الصناعى الكثير من المشكلات ، فتعرض الانسان للكثير من الاخطار نظراً للتلوث الذى ينشأ عن بقايا الصناعة ، وبخاصة مايتعلق بالمعامل والتفاعلات Pollution الكيميائية وتراكم الزيوت والشحوم ، فى مياه البحار والانهار ؛ فيكون له أثره على الثروة السمكية ، وتزايد نسبة الغازات السامة ، مما يكون له رد فعله أيضا فى تركيب الهواء والفضاء .

---

(١) دكتور محمد رشاد الطوبى ، صراع مع الميكروب ، دار القلم بالقاهرة ١٩٦٤

(٢) الدكتور عبد المحسن صالح ، الفطريات والحياة ، دار القلم ١٩٩٤ القاهرة

ولكل هذه الأسباب مجتمعة ، صدرت دراسات الحفاظ على البيئة Conservation of environment مما فرض على علماء الطبيعة والبيولوجيا والحيوان والنبات ، تنسيق الجهود واعداد الخطط لدراسة طبيعة التلوث وأعراضه وأمراضه، بالاضافة إلى دراسة مصادره وبيئاته وطرق مكافحة الملوثات، مما يدخل فى إطار علم تنمية البيئة Ecodevelopment. ويقصد بالبيئة كل ما يتصل بما يقوم عليها من نشاط إنسانى ، فى المجال الصناعى والزراعى ، والتعدينى ، والجيولوجى والبيولوجى ، وكل مايعالج شئون البيئة علمياً وطبيعياً وإقليمياً وبشرياً ، وجيومورفولوجيا Geomorphology كالغلاف الصخرى Lithosphere وسطح الأرض ونوع التربة أو الطبقة الرسوبية أو السطح الجليدى ، وتتصل دراسات التلوث أيضا إلى جانب كل ذلك ، بالغلاف الهوائى أو atmosphere والغلاف المائى hydrosphere .

هذا عن مصادر التلوث ، أما عن طبيعة التلوث ، فقد تكون كيميائية أو بيولوجية ؛ وتوجد هذه الأمراض بكثرة كنتيجة لتلوث البيئة الطبيعية نظراً لتزايد السكان وإزدحام المواصلات وكثرة الشاحنات وسيارات النقل الكبرى. كما تتزايد نسبة التلوث مع كثافة التصنيع والعمران ، وتدهور الموارد الطبيعية ، ولنمو مناطق التوطن ، على حساب المساحة المزروعة ، مما يسبب الاضرار الاقتصادية الجسيمة . وينبغى كحل لهذه المشكلات ، اعداد ، مقالب خاصة ، فى الصحراء أو خارج المدن ، لالقاء مخلفات المناجم وبقايا المصانع والمحاجر والقمامة وبقايا المنازل .

مصادر التلوث :

ولعل التوسع فى أستخدام الوقود Fuel ، يعتبر من المصادر الجوهرية لتلوث الغلاف الجوى ، حيث ينتج عن إحتراق البنزين والسولار ، والفحم ، رقائق

الكربون carboa الإصابة بالكثير من الأمراض ، فمعظم هذه الغازات سام وقاتل ، حيث ينجم عن إستخدام البترول ومشتقاته،وكيفية تكريره واستخراجه وتصديره ، غازات ضارة مثل أكسيد الكبريت Sulphur dioxide وما يصدر عن الأحماض acids من أبخرة وسموم .

كما أن التوسع فى إستخدام المبيدات الزراعية insecticides والاسمدة الكيميائية قد يؤدى بدورة إلى تلوث التربة ، وبخاصة حين تكتسب الحشرات المناعة ضد معظم المبيدات، مما يكون له أثره على تلوث النباتات والترع والانهار والبحيرات ، مما يفقد البيئة كثيراً من الثروة السمكية ، وقتل الزرع والضرع، والطير والحيوان . ولاشك أن تلوث المياه water Pollution يؤثر على الصحة العامة ، حيث تتلوث مع المياه والنباتات الطبيعية ، وتتعرض المحاصيل للآفات والأمراض ، مما يؤدى إلى تلوث الغذاء Food Pollutien كما يقل الانتاج الحيوانى .

ولقد ثبت أن زيادة استخدام الأسمدة الصناعية ، فى زراعة الموالح،إنما تقلل من نسبة الفيتامنيات فى مركباتها ، نظرا للنضج المبكر للفواكه والخضروات . الأمر الذى معه ينبغى التقليل من نسب إستخدام المبيدات ، واستعمال الأسمدة الكيماوية وبخاصة فى بساتين الفاكهة وحقول الخضر .

حل مشكلة العوادم والمخلفات :

بالاضافة إلى أن التلوث إنما ينشأ عن مخلفات المداخن الضخمة ، وعوادم المصانع والسيارات ووسائل النقل . وتنتج انجلترا الآن نوعاً من الوقود الصلب الذى لاينبعث عنه دخان عند احتراقه Smokeless Solid Fuel، وتستخدم أنواع هذا الوقود فى مراكز الصناعة البريطانية ، حتى تصبح مناطق خالية من الدخان Smokeless Zones

وتعتبر مشكلة تلوث الهواء فى الولايات المتحدة ، أهم مشكلات الاقتصاد الامريكى نظراً لانتشار غاز « ثانى أكسيد الكبريت » ، حين يتساقط مع مياه الامطار ، فتتلوث البحيرات والانهار ، كما تتلوث الاسماك وتصبح ضارة ، بل وخطره على حياة الانسان (١) .

كما ويحدث فى المدن الصناعية الكبرى ، أن تزداد حركة النقل والمواصلات ، الأمر الذى تزداد معه نسبة عوادم السيارات ، التى تنشأ عنها مجموعة من المخلفات emissions أهمها أول أكسيد الكربون والرصاص . فقد تتحد ذرة أول أكسيد الكربون مع ذرة أكسوجين نتيجه لعدم إحتراق الوقود ، فيتكون من اتحاد كل منها أن ينتشر الغاز السام مع هيموجلوبين الدم Haemoglobin ، مما يكون له أثره الضار مع تركيب الدم ، فيعوق أداء وظيفته البيولوجية .

تلوث المعامل العلمية واجراءات الامن الصناعى :

هناك إجراءات خاصة ، وبرامج معينة ، يتبعها خبراء الأمن الصناعى فى علاج مشكلات التلوث فى المعامل العلمية ، فهناك الكثير من إصابات العمل التى يتعرض لها العاملين والفنيين فى المختبرات العلمية والمعامل ، من أثر الأحماض وما ينتج عن التفاعلات الكيماوية من غازات وابخره ، فقد تنشأ الأمراض الصدرية والتهابات الجهاز التنفسى ، من استنشاق رقائق الغبار المتطاير من المواد الكيماوية « كالجير المطفى » . وحامض الهيدروكلوريك Hydrochloric acid له طبيعة الغازية ، ويؤدى تطاير غازات حامض الهيدروكلوريك إلى الالتهاب الرئوى واحتقان الجيوب الأنفية ، والأضرار التى قد تكون بالغة لأغشية العين . ويلزم إستخدام وسائل الأمن الصناعى ، كالتهوية اللازمة ، واستخدام الاقنعة والنظارات

(١) الدكتورة عايدة بشارة « دراسات فى بعض مشاكل تلوث البيئة » الهيئة المصرية للكتاب ١٩٧٢ .

الواقية لحماية الرئة والعين . وبالنسبة للصودا الكاوية ، ينبغي استخدام « قفازات واقية »لحماية الأيدى والأصابع» ، بل ولحماية البشرة نفسها من الالتهابات الناتجة عن الصودا الكاوية وكلوريد الحديديك .

ولحماية الأجهزة العلمية فى المعامل والمختبرات ، ينبغى أن تتوافر عناصر الصيانة والمتابعة والخدمة المستمرة . فقد تحتاج بعض الأجهزة إلا تطهير وتعقيم ، أو إلى تشحيم ، إما لتشغيلها وضبطها ، وإما لصيانتها من أجل طول عمر الآلة أو الجهاز . ومن عمليات ترشيد استخدام الادوات الكهربية ، كاستعمال « خلاط كهربى » ينبغى ضرورة تشحيم العمود الاساسى الذى يقوم بالحركة الدائرية داخل كل «موتور» . وبالنسبة لحفظ الكيماويات ، مثل الكحول الابيض والاحمر فينبغى أن يوضع فى أماكن خاصة خوفاً من الحريق ، عند تسرب غاز الكحول فى الجو ، ولذلك تحفظ زجاجات الكحول الابيض ، وكذلك غاز الاثير ، فى ثلاجة خاصة ، أما الكحول الاحمر ، فيحتاج إلى أوعية محكمة وسليمة .

وقد تكون الاسلاك الكهربية مكشوفة أو غير معزولة ، داخل المعامل ، فان الابخرة الواردة من تفاعل الكيمائيات والمواد الملتهبة القابلة للتطاير ،إذا ما التقت باسلاك عارية ، أثناء مرور التيار الكهربى ، فقد تتكون الرواسب على جدران الاسلاك ، مما يتسبب عنه « الماس الكهربى » الذى يؤدى بدوره إلى حدوث الحرائق التى تقضى على المعمل بكل أجهزته الباهظه الثمن . ونتيجة لاستخدام طرق التخزين غير العلمية ، هناك مخازن تحت الأرض،غير جيدة التهوية ، حيث يحدث الاشتعال الذاتى ، مع وجود المواد الملتهبة وإرتفاع درجة الحرارة ، فيكون ذلك هو السبب المباشر لوجود الحريق الذى قد يدمر المخزن كله .

وما يعنينا من كل هذا ، هو أن برامج الامن الصناعى وإجراءاته إزاء تلوث

البيئة ، هى عملية إقتصادية ضرورية ، لمنع إتلاف المواد وتسرب الوقت الضائع دون عمل أو جهد . ومع ظاهرة الضياع waste تتنازع الواجبـــات والاختصاصات ، وتتعارض الاوامر والارادات الفردية ، بسبب قصور الطاقات المحدودة . وفى هذا المعنى يقول « جانت Gantt » : قد يستمع الناس لكثير من القول ولكنهم لايتعلمون سوى بعض أشياء ، ولايتبعون إلاما يروقهم من توجيهات ، ويعرضون عما عداها . وعلى الاخصائى الصناعى الناجح ، أن يدرس العناصر البشرية وطاقاتها وإمكانيتها ، حتى يشكل سلوكه على النحو الذى يراه معقولا عندهم ، وعليه أن يفوز بتقديرهم لسلوكه ، وعندئذ يستمعون اليه ، ويتبعون إرشاداته .

ومن مهات « الادارى الناجح » ؛ « اصدار القرار decision » وتوجيه الاوامر orders اليومية ؛ ومناقشة سائر قرارات الجماعة group decides ، وربطها بالقرارات النهائية حتى تحقق الاهداف goals الخاصة بالانتاج . ومن مهات الادارة ، القيادة ، والتخطيط Planning والتسويق والامن Safety وكل شئون اختيار الافراد سواء فى الصناعة والتدريب training ؛ أو الحوافز والمكافآت (١) والتعويضات ، بالاضافة إلى ضرورة اهتمام الادارة العليا بطبقة الادارة المتوسطة middle managers .

ومن أمتع ماقرأت عن الادارة الصناعية industrial management كتاب « يوجين بنج Eugene Benge » الذى أصدره تحت عنوان How to manage for to morrow ? ؛ حيث يؤكد الكتاب على ضرورة التخطيط لحل مشكلات

---

(1) Benge, Eugene., How to manage for to-morrow? U.S.A 1975. pp. 212-215

الإدارة فى المستقبل ، أو من أجل الغد for to-morrow على حد تعبيره.حيث يدين المستقبل دائما لمن يخطط له ويفكر فيه ؛ كما تشير عبارته المشهورة القائلة the future belongs to those who think about it ويدرس الكتاب نماذج التنظيم organizations ؛ وتوزيع المسئوليات Resposibilities والسلطات authoroties والمناشط activities [1] . بالإضافه إلى اطلاق التنبؤات عن بيئة المستقبل To-morrow environment ومديرى المستقبل to-morrow's managers ، مع دراسة أهمية العنصر البشرى كعامل أساسى فى عملية الادارة والتنمية فى ضـــوء النظرة الجـــديدة لوظائف العمل a new look of business functions فلا بد أن يتعلم المدير المرونة ، ويمارس كل خطوات ومشكلات العمل ؛ ويقوم المدير الناجح ببعض المهام الضرورية حتى « يمشى عملة to make a business go » ؛ حين ينبغى أن يتعلم كل مدير مستحدث ماذا يفعل ؟ وماذا يعرف ؟ وكيف يغير من نفسه ، ومن معرفته من أجل نجاح العمل ، وزيادة الانتاج بالحوافز والمكافآت incentives and compensations .

وتزداد فرص النمو المتاحة للادارة management بصورة فجائية وعلى نحو هائل ؛ مع ازدياد تقدم التكنولوجيا والتصنيع ، الامر الذى يحتاج إلى الادارة الجديدة ، والى « روح تقية » من نوع خاص ، كما يحتاج الى تصورية تتمشى مع هذا التغير الصناعى الهائل .

ولاشك أن النمط الادارى الجديد The new type of manager سوف يحتاج الى نظرات متجددة ، ومحاولات جريئة لاقتحام المشكلات ، وعلاجها

---

(1) Ibid, P. 229.

على نحو علمى ، بالتخطيط والتنظيم والادارة . وإذا كان رجـــل النهضة « The renaissance man » هو قائد التغير فى القرن الخامس عشر ، فان القرن العشرين هو باعث «المدير العصرى» الذى يسمى «برجل التنظيم Organization Man» الذى ينهض بالاقتصاد والتكنولوجيا ، فتقوم نهضة العصر التكنولوجى الحالى على أكتاف قائد جديد هو « مدير المؤسسة العصرية » . ويجب أن نشكل المستقبل we must shape the future ، حتى لاندع هذا المستقبل أن يتحكم فينا ويشكلنا ، كما يدين المستقبل دائما إلى « من يخطط له ويفكر فيه » .

الفصل الرابع

شخصية العامل الصناعي

* تمهيـــد
* الثقافة والشخصية
* العامل واضطرابات الشخصية .
* البروليتاريا وانبثاق أيديولوجية العمال .
* خاتمـــة

تمهيـــد :

إذا كانت الصناعة هي في ذاتها غاية أو هدف ، من غايات وأهداف التنمية الاقتصادية ، فلقد أصبحت الصناعة الآن ، بانتشارها وذيوعها ، هي «مرض العصر» ، كما أصبح العامل «هو الكائن الممزق» ، حين تضطرب شخصيته وتتفكك بين فكي « ثقافة المصنع » من جهة ، و« ايكولوجيا التصنيع » من جهة أخرى.

الثقافة والشخصية :

إذا كان للقرية وللصحراء سماتهما الايكولوجية،فإننا يمكن أن نتوصل بفضلها إلى معرفة طبيعة سلوك الانسان القروى،أو الانسان البدوى . بمعنى أننا نستطيع أن نتعرف فوراً « على ثقافة القرية » أو « انماط البداوة Nomadism » في حياة الصحراء الخلوية وفلواتها .فإن كان ذلك كذلك، فإننا نجد أن للمصنع أيضاً ظروفه ولبيئة العامل أثرها ، وللايكولوجيا العمل الصناعى مواصفاتها وخصائصها التى تترك بصماتها على نفسية العامل وشخصيته، بمعنى أن للصناعة في ذاتها ،سماتها وانماطها وللايكولوجيا الحضرية (١) Urban Ecology والصناعية ظواهرها الثقافية البارزة . فلقد أثبت علم الجريمة ، وعلم الاجتماع الصناعى أن البيئات الصناعية تتميز بميزات ثقافية معينة بانتشار الجنوح والانحراف ، وقلة حدة الضوابط الاجتماعية ، وسطوة القانون ، وعدم احترام قواعد واجراءات الأمن الصناعى، مما يؤدى إلى وجود بيئة صناعية لها ثقافتها وأمراضها ، فللتصنيع وللبيئة الحضرية الصناعية أثرهما على انتشار ظواهر «الصراع والتمزق»،التى تؤثر بدورها على التركيب الدينامى لشخصية العامل الصناعى. فقد تعترى شخصيته الكثير من الاضطرابات نظراً لما تصادفه من وطأة الصناعة وفقدان المعايير Anomie، الأمر الذى يفضى

---

(1) Anderson, Nels., The Urban Community, Routledge & Kegan Paul, London. 1960. PP. 321—330.

بدوره إلى عدم التوازن والاحباط .

وإذا كانت الصناعة ظاهرة اجتماعية لها تاريخها الطويل فى ماضى ثقافة الانسان الصانع، حيث بدأت الانماط الأولية لاشكال الصناعة منذ قديم الزمان بفضل جهود بشرية جمعية ومكثفة تلخصها كلمة « الحضارة » .

ومن المعروف لدينا أن الصناعة فى صورها القديمة وأشكالها العتيقة ، قد قامت حول الاديرة ، والمدن ، لخدمة قصور الاقطاع وقلاع الأمراء ، ثم تطورت الصناعة على أنقاض نظم الاقطاع المنهارة، وجهود المرتزقة من عبيد الأرض الذين هربوا من الاقطاعيات، وتخلصوا من الظلم الاجتماعى وانجذبوا نحو الاجور المرتفعة، فى ورش المدينة ومصانع البورجوازية المبكرة حيث صدرت طلائع الصناعة الأولى.

وللانسان الصانع تاريخه ، ولشخصية العامل الصناعى ماضيها البعيد ، فلقد أتى على العمال حين من الدهر لم يكونوا شيئاً مذكوراً . وبسبب الحروب الطاحنة، هاجر المرتزقة من عبيد الارض ، وبفضل جهود سبايا الحرب وأسرى الشعوب المهضومة والثقافات المقهورة ، ظهر الرق فى التاريخ ، كظاهرة « لا إنسانية » وكان الرقيق والعبيد والخدم هم أوائل العمال والصناع .

وقد نعثر فى « بناء شخصية العامل » على بعض العناصر والسمات التى قد تحمل بعض الخصائص العرقية والوراثية القديمة ، كما قد تثور « فى بنية ضمير العامل » الكثير من الصراعات التى قد يعانى منها العمال ، وبخاصة فى حالات القلق والصراع الداخلى، فتتهافت المعايير فى نسق القيم وتتهاوى، الأمر الذى معه يشعر العامل بفقدان المعايير ، وتفكك محتويات الضمير الخلقى ، نتيجة لوجود مواقف تاريخية فاجعة صدرت وقامت خلال عصور الظلم فهناك أصول Origins أو جذور Roots لطبقة العمل ، حيث عانت البروليتاريا القديمة فى بداية أمرها الكثير ، فبدأت كطبقة خاصة، مجهولة من أجل العمل اليدوى، ومن أجل الخدمة. فظهرت الحدادة وصناعة

العربات ، وبعض الحرف التى تتمشى مع ثقافة الاقطاع وتربية الخيول .

البروليتاريا والبثاق ايديولوجية العمال :

إذا كان الانسان فى منطق التاريخ ، هو مجموع رغبات وارادات وشهوات حية حيث تميل الطبيعة الانسانية نحو التسلط والرغبة فى التملك ، حتى يصبح الانسان معترفاً به ، وبإرادته ، وبقوته ، وبطبقته وبمكانته ، حين يتميز الانسان أو يعلو بالنسبة للآخرين ، بوجوده وبقوته وكيانه وعمله وجهوده .

والانسان يريد « السيادة » التى يعترف له بها الناس ، ولا شك أن مسلك وأسلوب « السيادة » هو مسلك النضال ، أما أسلوبها فهو أسلوب الصراع، الذى ينتهى بقضاء فريق على آخر وسيادته ، فيعترف المغلوب بسيادة المنتصر كما ويرضى المهزوم بالهزيمة ، لكى يضمن حياته ، فيفضلها على الغلبة والسيادة.

ويتحول « الانسان الحر » الذى يحكم عليه بالهزيمة ، فيصبح « عبداً » رضى بواقعه ولم يخاطر بالحياة من أجل استرجاع السيادة والحرية . من أجل ذلك ظهرت طبقة السيادة وطبقة العبيد ، كما وتعمل الاولى بدافع « القهر » بينما تعمل الثانية « بدافع الخوف » .

ومع تطور حركة التاريخ يبدأ الصراع بين السادة والعبيد ، حين يشعر العبد بعبوديته واذلاله فيطالب بالحرية ، وفى نفس الوقت يشعر السيد بالسيادة فيطالب بالغلبة والسلطة واستمرار الاعتراف بصلفه وكبريائه.ولاشك أن اعتراف العبد بسيادة السيادة إنما يقتضى منه القيام بخدمتهم ، حين يكلف العبد بالأعمال وما عليه سوى الطاعة والولاء . وليست الخدمة هى مجرد بذل المجهود للقيام بأعمال لها ضرورتها الحيوية والاستهلاكية فى الحياة اليومية ، بل أن من شأن الخدمة أن تصبح فى يوم ما « عملا Work » أو حتى « صناعة Industry »[1] . وتحولت طبقات

(1) Martindale, Done., The Sociology, Nature, and =

الفقر والبؤس والحرمان إلى طبقات عمل وحرف يدوية ومهنية . ومن هنا يكون من شأن « العبد » أن يتحول فى يوم ما إلى « عامل أو صانع» ، وهذا هو بالضبط ما حدث بالنسبة للزنوج والملونين Coloured فى الولايات المتحدة الأمريكية .

فلقد بدأ التحول والثورة فى باطن العبودية والاسترقاء كما بدأ الصراع بالثورة الداخلية . وتحولت خدمات العبد إلى أعمال منتظمة وبدأ يشعر بالحاجة إلى الحرية من هذا الاسترقاق ، وتحولت طبقة العبيد إلى طبقة عمل ، وبالعمل تحرر العبد من الخدمة ، فقد « كان العمل هو ثمن الحرية » . ومن هنا يظهر للعبد نوع من السيادة على الطبيعة فيشعر بنوع من الحرية ، وبخاصة حين ينظر العبد إلى العمل وإلى نتائج عمله وصناعته ، وهو حر أيضاً فى امكان تحسينه وتقدمه وتطويره ، فيحاوله أن يتقن الصنعة ويحترف المهنة ، وقد يصبح صانعاً دقيقاً وماهراً حين يتحضر العبد ويعمر العامل ويبنى المصانع فيدخل العمل « مرحلة الصناعة » ، فالصناعة هى التى تحرر الانسان ، وتؤسس الدولة المعاصرة .

وتقوم « الدولة العصرية » على الحرية والصناعة ، وبفضل حركة تقدمية متفائلة حصل العبد على حريته التى اشتراها بعمله . فالصناعة هى وسيلة اقتصادية جوهرية تؤدى إلى الحرية وتخلق الدولة العصريه ، وينظر الماركسيون إلى الصناعة على أنها « مجال للحرية » وليست وسيلة للوصول إلى الحريه ، وبخاصة حين نظروا إلى دولة العمال والصناع على أنها « دولة الأحرار » . هكذا يحكى التاريخ الاجتماعى للعمل والعمال ، فكانت الصناعة حقيقة واقعة تمثل المحتوى الواقعى للفكر ، والمضمون التاريخى للتصورات ، وهكذا يؤكد لنا « هربرت ماركيوز » فى كتابه الممتع

= **Types of Sociological Theory, Routledge and Kegan Paul, London. 1961 ,**

العقل والثورة Reason and Revolution »(1) .

وما يعنينا من كل ذلك هو تأكيد أثر هذا الماضى التاريخى وأصـــوله فى سيكولوجية الوعى الطبقى بين العمال ، وتطويره وتنميته. أما من حيث تطوير العمل والمهنة فقد تتحول الحرف البسيطة التى تدور حول تربية الخيول ، و والمهن الكادحة ، كالحدادة وصناعة العربات ، تلك التى سادت وانتشرت ، ثم تطورت إلى أعمال يدوية مريحة وآلية . ولقد استمرت ثورة العمل فعلا ، لحرر العلم Science » العمل والعمال ، حين أحال العلم ، العمل الآلى إلى « صناعة Industry» و « انتاج Production » . ومن الغريب أن تكون مدافع نابليون التى جاء بها من أجل تحرير أوربا بأسرها هى من صنع الصناعة والعمال .

ايكولوجيا العامل الصناعى :

لا شك أن للمصنع ظروفه ، ولمكان العمل الصناعى خصائصه، وللايكولوجيا الحضرية سماتها وانماطها ، ثقافتها وأمراضها . ولا شك أن طبيعة الجو ودرجة الحرارة داخل المصنع قد يكون لها رد فعلهما فى تقليل القدرة على الانتاج ، مع الاخلال فى درجة تركيز الذهن وازدياد التهابات الجلد والعين والعضلات ، مما يؤثر فى درجة الكفاية الانتاجية . مع تأمين العامل الضرورى طبقاً للقانون من اصابات العمل وتعويضه العادل بالاضافة إلى تأمينه الصحى والتأهيل المهنى، والطبى واصدار تشريعات العمل الضرورية لوقايته من الآلام وأمراض المهنة ، مع الاسترشاد ببرامج التوجيه المهنى Vocational Guidance. وقد تنشأ الامراض البصرية عن طبيعة المهنة التى يتسبب عنها قلة أو شدة الضوء ووهجه كأعمال اللحام التى تؤدى إلى الاخلال العصبى باتساع وضيق حدقة العين وبطريقة مفاجئة وعصبية،

---

(1) Marcuse, Herbert., Reason and Revolution, Hegel and the Rise of Social Theory, Beacon Press Hill Boston. 1960.

فتقل وتتأثر درجة الابصار على العموم . وقد تتأثر أيضاً أعصاب السمع من شدة ضوضاء المهنة ، كالحدادة والحفر الآلى والتعدين،فتجهد الضوضاء خلايا الشعيرات الحسية ، وتؤثر على درجة حساسيتها ، فتقل القدرة السمعية نتيجة التوتر والتعب العصبي وتقليل الحساسية وإجهاد الخلايا الحسية والحركية .

وتكثر أمراض المعادن التي تتأثر بالأبخرة والغازات الناتجة عن تفاعل الكبريت وتكرير البترول الخام ، وقد يحدث التسمم بين عمال صناعة الرصاص ، ومن أعراض هذا النوع من التسمم ، أن تظهر علامات عضوية.وتتمثل أعراض هذا المرض،فى حدة الأرق وهبوط ضغط الدم ، والاعياء الشديد وفقدان الشهية.ومن أعراض التسمم المزمن فقر الدم واضطراب المزاج،وقد تؤدى الغازات والابخرة إلى الاختناق والالتهابات ، كما قد يؤدى نقص الاكسوجين إلى التشنج العصبي . وتظهر الالتهابات الجلدية وتطفح ، كنتيجة لاستعمال القلويات والاحماض ومواد طلاء المعادن والبويات ، وتنتج عن هذه الالتهابات ظهور أكياس تحت الجلد مع انسداد الغدد الدهنية ، وبصيلات الشعر . إلا أن الاهتمام بتغذية العامل، وتوفير وجبة غذائية كاملة طبقاً للشروط والمواصفات الصحية حيث تكون غنيـــة بالفيتامينات والبروتينات ، فالغذاء الجيد يوفر الطاقة اللازمة حتى ينجز العامل عمله دون اجهاد يكون على حساب صحته الجسمية ، فينبغى على كل مؤسسة صناعية أن تقوم بتقديم وجبة غذائية كاملة للعمال أثناء راحة الغذاء فى فترة الظهيرة .

ولما كان ذلك كذلك،ينبغى بذل الجهود المكثفة لحل مشكلات العمل والعمال بتغيير أنماط حياة العامل وبيئته ، وتطوير ايكولوجيا المصنع.واستخدام ظروف العمل الفيزيقية العلمية والمبتكرة حتى نحمى العامل من أمراض المصنع وتشوهات المهنة وتلوث البيئة Pollution الصناعية (١) .

(١) قد تتلوث البحيرات والانهار والبحار حتى تتخلص المصانع من بقاياها ، وتفرز افرازاتها أو غازاتها كى تسمم الجو وتفسد الهواء وتلوث المياه.

العامل واضطراباته الشخصية :

نظراً لشدة الاحتكاك Contact الاجتماعي والبشري ووطأة العمل الصناعي تنشأ الأزمات النفسية لما قد يثيره جو المصنع من حساسيات قد تؤدي إلى اضرار ادارية أو إلى ما يسمى أحياناً بالصراع الصناعي Industrial Conflict كما قد تؤدي أحياناً إلى ما يسمى « باضطرابات الشخصية » ، التي يقع العامل فريسة لها ، فتهتز لها شخصيته وتضطرب لها نفسه .

إلا أننا ينبغي أن نشير إلى المصـــــادر الحضرية والصناعية للصراع الطبقي والاجتماعي ، وإلى أثر « ثقافة المصنع » على شخصية العامل وميوله المهنية ومدى نضجه الاجتماعي ، واضطراب قيمه ومعاييره ، تلك التي تؤدي إلى قلقه وتمزقه ومعاناته واغترابه .

فالصراع الصناعي يجب أن ينتهي أو أن يخفف في بناء المصنع ، حتى نواجه حضارتنا الصناعية ، بردود أفعال اجتماعية وثقافية مباشرة وهادفة بقصد « تنمية شخصية العامل » ويحاول « خبراء النفوس علاج ما يصاحب « الغزو الثقافي » من تغيرات على « بناء شخصية العامل » وكيف يتدرج بطبقته الصناعية ويبلغ أجره الشهري ما يجعله يترقى ويخرج من « طبقة ذوي الياقات الزرقاء » لكي ينتقل إلى طبقة « ذوي الياقات البيضاء » وينافسها اقتصادياً ، وحين يترقى العامل الماهر الدقيق من فئة إلى أخرى ، ويصل إلى مرحلة ذات أجر ممتاز ومركز وسلطة ، فإنه يستطيع أن يدخل طبقة اقتصادية جديدة .

وهنا يصبح العامل « هامشياً Marginal » ويحدث الصراع بين قيمه الصناعية القديمة حين تصطدم باحتكاكها بقيم ثقافية أخرى متمايزة ومتفوقة من حيث المعايير وأنماط السلوك وأدوار السلطة والمركز والمهابة . وهنا تصبح شخصية العامل شخصية هامشية ، فيعاني ما يعانيه الانسان الهامشي ، ويتعرض للتوتر والقلق والضياع

وسط اضطراب القيم الثقافية وإختلاف المعايير(1)ولقد ذهبت وذابت فى عصر الرأسمالية الصناعية ، وبفضل التنظيمات البيروقراطية والادارية الجديدة، فتحولت طبقة البيروليتاريا وتفككت ، وانبثقت عنها مجموعات متمايزة من فئات العمال ، فى « مراكز إشرافية » و« أدوار فنية » يحددها التنظيم الصناعى طبقاً لنوع الخبرة والمستوى «الثقافى والفنى » ، ويتكون بذلك « هرم العمالة » فى البناء التنظيمى للمصنع ؛ حين يتألف من البناء الصناعى وما فيه من عمال ورؤساء عمال وسائر وظائف الملاحظين والمشرفين الفنيين ، كما ظهرت الاتحادات العمالية القوية بنقاباتها المهنية وتجمعاتها الدولية .

ونظراً لشدة المعاناه بين طبقات العمال ، تزداد نسبه الادمان والشذوذ والانحراف والجناح ، فى مجتمعات العمال وفى سائر المدن الصناعية ، كما تظهر فى المجتمع الصناعى بعض احداث العنف Violence وهى أنماط من السلوك الانحرافى نظرا لضعف « سطوة القانون » وخفة حدة القيم والضوابط والمعايير فى مجتمع المدينة الصناعية وبذلك يصبح مجتمع المدينة الصناعى الصاخب، مختلفاً تماماً عن مجتمع القرية الهادىء المتوازن ؛ ففى دينامية المجتمع الصناعى حركات وصراعات مضادة للمجتمع Anti-Society ، فاذا كانت القرية خالية من الصراعات والانحرافات وحوادث العنف الذى قد يصل فى جرأته إلى جرائم القتل والشذوذ، فان ذلك لايكون إلا بسبب إنسجام البناء القروى وتماسك وحدانه نظراً لصرامة العرف والتقاليد القروية ، بينما تعج المدينة الصناعية باختلاط متمايزة من الجماعات المتباينة ثقافياً فينشأ الصراع وتحدث مشكلات السلوك الانحرافى .

(1) Boskin, Joseph., Urban Racial Violence in the Tewentieth Century, Second Ecition. Glencoe, 1967.

ويتوحد القروى مع أهله وعشيرته ، بل ومع روح أجداده بعيداً عن وطأة الحضارة الصناعية ، بقيمها ومعاييرها Norms وانماط السلوك المعقدة ، حيث نجد بساطة مطالب الثقافة القروية أو البدائية بعيدة عن « حضارة التكنولوجيا » المعاصرة ومطالبها التى تظهر بوضوح حين يعانى منها البدائى أو القروى حين يخرج عن قيم عشيرته ، ويقع تحت « ضغط حضارة اجتماعية جديدة » يحاول أن يتحملها الفلاح حتى يستطيع أن يصل إلى « رزق أوفر » من نصيبه إذا كان فى القرية يكدح برزق قليل .

ولعل الاضطرابات النفسية والامراض السيكوباترية كالهستيريا والوسواس والقهر ، والصرع ، وكلها أمراض تنجم عن الحياة فى ثقافة اجتماعية صناعية مضادة ، أو بسبب المعاناة تحت ضغط « غزو ثقافى » خارجى ، والعيش بين ثقافتين ، يتردد بينهما العامل فتهتز شخصيته وتنحل وتتمزق فيقع العامل فى الحيرة والقلق والشك والوسواس ، وقد ثبت أن ازدياد وشدة الاحباط فى المصنع أو فى أسرة العامل ، إنما قد يؤدى إلى مرض الفصام Schizophrenia (١) . وهناك عوامل وراثية وأخرى ثقافية قد تسبب فى « اهتزاز الشخصية » حيث تلعب الحضارة والصناعة والثقافة دورها فى نشأة الامراض والاضطرابات النفسية التى تؤثر على بناء الشخصية .

وقد ينشأ الصراع الصناعى لوجود الانفصـــام القائم بين أجهزة التخطيط وأجهزة التنفيذ ، مما يساعد على ازدياد حدة التوتر ، حين يتخرج المهندسون من مختلف الكليات بينما يلتحق العمال بوظائفهم على نحو مباشر وبمؤهلات بسيطة أو متوسطة وبخبرات مختلفة فنياً وثقافياً عن خبرات المهندسين ، مما يؤدى بالطبع إلى

(١) مرض يصيب العامل الضعيف ، النحيل ، الواهن ، الطويل ، والذى تظهر عليه أعراض الجنون المبكر .

حدوث « فجوة ثقافية » بين العمال والمهندسين ، نظراً لاختلاف الخبرة والهدف والتكوين الفكرى ، وكلها أسباب اجتماعية ومصادر ثقافية عميقة تسبب التوتر والصراع نتيجة لهذه الفجوة الثقافية Cultural Gap .

وقد تتفكك عناصر شخصية العامل ، وتتمزق سماتها ، التى تخلق بالتالى نمط الشخصية غير السوية Abnormal . كما تنتشر فى الثقافات الصناعية الامريكية ، بعض الامراض « النفسجسمية » أو « السيكوفيزيقية Psycho-Physics والاضطرابات السيكوسوماتيكية Psychosomatic disturbances . حيث يشعر أصحاب الطبقه الوسطى بالكبت ، أو العدوان المكبوت Repressed agression ومن ثم تنتشر بينهم أمراض القرحة كلما ازدادت شدة الاحباط .

وفى الثقافات الصناعية الامريكية تظهر الانحرافات النفسية ، والتركيبات الشخصية المعقدة ، والانهيارات التى تحطم البناء العصبى للعامل ، وهناك مثلا ما يسمى بالعامل المستهدف للحوادث Prone to accident (١) ، وهو عامل مضطرب نفسياً ، ومشكل . ولقد أكدت دراسات كييف Kiev (٢) على وجود عوامل حضارية تمتد أصولها وتتجه بعيداً فيما وراء الثقافة Transcultural ولقد أظهرت الدراسات الحضارية فى الانثروبولوجيا الثقافية Cultural anthropology وكشفت عن وجود اضطرابات فى الشخصية يعالجها فرع من فروع علم النفس المهنى Vocatinol Psycholcgy ويعنى به علم الطب النفسى والعقلى Psychiatry .

وقد تمرض شخصية العامل أو تنحل وتتفكك سماتها حين تعانى اضطراباً أو

---

(١) وهو ما يسمى « وش حوادث » حين نجده دائماً مستعداً استعداداً ظنياً للاصابة بالعمل ، مندفعاً نحو المخاطر ، فيقع فى المحظور .

(2) Kiev, Ari., Transcultural Psychiatry, Parguin, 1972.

قلقاً نتيجة لعدم التكيف Mal adjustment مع الجديد مما يؤدى إلى احداث خلل فى التوازن Equlibrium تحت وطأة الصناعة مما يكون له صداه فى سيكولوجية العامل وأثره فى « التركيب الدينامى الشخصية ».

واستناداً إلى تلك الصلة الدينامية التى تصل الانسان بمهنته وصناعته وثقافته ، وهى صلة ضرورية وجبرية ، طبقاً لحتمية المهنة حيث تظهر تحت وطأتها بعض الانحرافات والاضطرابات التى تطرأ على « بناء شخصيه الانسان الصناعى » فتهتز لها جوانبها وتتمزق سماتها ، نظراً لفقدان المعايير المستمر أثناء تطورحياتها المهنيه .

خاتمـــة :

وما يعنينا من كل ذلك هو أن نمط الثقافه الصناعية ، قد يكون له رد فعله العميق فى تركيب البناء الأساسى للشخصية Structure Essentielle de la personalité . فقد يهتز بناء الشخصيه بتأثير الصدمات الثقافيه ، فلقد انتشرت الشيزوفرانيا Schizophrenia فى الولايات المتحدة بين الطبقات الفقيرة ، بينما انتشرت أمراض الهياج والكآبه بين الطبقات العليا التى تمثل الثقافه الارستقراطية الامريكية . وفى هذا الصدد يقول « كلوكهون Kluckhohn » : أن التغير قد يطرأ على « محتوى الشخصية » خلال احتكاك الانسان بالآخرين ، وأثناء تكيفه مع الثقافة التى يعيش فيها (١) .

---

(1) Kluckhohn, Clyde., Culture and Personality, Reprint Series in the social Sciences, Rep. Vol, 46. 1944.

الفصل الخامس

السلوك المهنى وأمراضه المصنع

* طبيعة السلوك المهنى
* شروط الصحة المهنية
* النضج المهنى ومعاييره
* أيديولوجية العامل وثقافته
* أمراض المهنة
* التشوهات المهنية
* توازن الشخصية فى الإنسان الصناعى

طبيعة السلوك المهنى :

من الخدمات الصناعية الداخلة فى اطار دراسات علم سوسيولوجيا المهن تلك الأبحاث التجريبية التى ينبغى أن تدور حول طبيعة المهنة ، وأنماط السلوك المهنى ، وخصائصه ، ومختلف الجزاءات Sanctions التى تقع على كل من يخرج عن قواعد السلوك المهنى الرشيد والمرغوب فيه .

وهناك معايير للمهنة ضرورية ينبغى أن يحترمها العامل ، حين يبتعد عن التأخير والغياب والتلكؤ والتباطؤ والعناد وعدم الامتثال للأوامر واللامبالاه .

وهناك معايير أخرى ، على العامل أن يلتزم بها ، كاحترام الرؤساء والمشرفين فى مختلف المهن التى تتعاون كلها فى عملية الانتاج .

ويدرس « علم الاجتماع المهنى » سوسيولوجية التفكير والتصور والادراك المهنى ، بتخيلاته وآماله . وآثار المهنة على نفسية العامل وردود أفعالها الحركية والآلية والجسمية واليدوية التى قد تسبب « الشلل المهنى » (١) الذى يصيبه بالقلق ويؤثر على سمات شخصية العامل ؛ وظروفه أثناء حياته العملية ، وعلاقاته اليومية من خلال « خياله الصناعى » وتصوراته الطبقية والمهنية . وهل يمكن تنميط ثقافته وسلوكه فى ضوء مايترتب على التنبؤات Prediction الخاصة بالسلوك المهنى وميكانيزماته . وبالتالى يصبح « علم الاجتماع المهنى » هو العلم المنظم للسلوك والمعايير المهنية ، أو بأنه علم للسلوك المهنى .

---

(١) يحدث هذا المرض نتيجة للاضطرابات النفسية ، فيفقد العامل القدرة على التحكم فى العضلات . ويتعرض لهذا المرض الاداريين من الكتابين وعمال الطباعة والساعات . ويعتبر الشلل المهنى ببساطة ، هو حالة من التشنجات العضلية ، التى تنتج من « تواتر وتكرار العملية المهنية » وتشابه الحركة الصناعية . أنظر فى هذا الصدد :

دكتور صلاح عدس ، الطب الصناعى وأمراض المهنة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٣ .

ويعتبر علم الصحة المهنية Vocational Hygiene ، أحد فروع علم المهن ، و « سوسيولوجيا المهنة » ، حين يدرس تلك الآثار الجانبية التي تترتب على احتكاك العامل بالآلة ، و « اتصاله المستمر بجو المصنع الفيزيقي ، ومناخه الاجتماعي والنفسي ، ومدى خبرة العامل واستخدامه للآلات والادوات ، إما على نحو رشيد وسليم ، أو على نحو لايتبع الاسلوب العلمي ، مع توجيه العامل التوجيه السليم في أتباع والتزام قواعد « الأمن الصناعي » .

شروط الصحة المهنية :

وفيما يتعلق بالصحة الصناعية تكلم « ادوارد ولن Edward wellin » عما يسميه بالصحة القروية Rural Hygiene مما يفهم معه أن الصحة المهنية انما تنقسم الى قسمين ، أولها فرع ثقافي ومتخصص يتصل بالصحة المهنية القروية (١) Rural Vocational Hygiene ، ويتصل الثاني بالصحة المهنية الصناعية Industrial Vocational Hygiene ، بمعنى أن طبيعة الثقافة التي يعيش فيها الإنسان الفرد ، إنما تملي عليه مهنته التي يمكن أن يمتهنها فتحدد له أنماط الثقافة مهنته وتختار له حرفته التي يحترفها ، فالثقافة وسماتها وانماطها ، إنما تميل إلى تحديد بعض التفضيلات المهنية للانسان الاقتصادي أو الصانع « Homo Faber » .

ويقول « ستيفن بوكس Steven Box » واستيفن كوتجروف Stephnn cotgrove في دراستها « عن الاختيار المهني Occupational Choice and Selection ، إن الاختيار السليم للمهنة ، ووضع الرجل المناسب في المناسب ، إنما يؤدي بالطبع الى تحقيق التوازن ويساعد على قيام « بناء سيكلولوجي

(1) Wellin, Edward., Water Boiling in a Peruvian Tom., Article in., A Reader in Culture Change, Volume, 1, 2, by Ivan Brady and Bary Isaaç. Çambridge. 1975. P. 231.

صحى، وهذا ماتؤكده دراسات علوم الصحة النفسية Mental Hygiene (1) .

وقد يتعرض العامل المهمل مثلا لخطر الشرر الناجم عن سرعة حركة الآلة في عملية قطع وتهذيب وخراطة المعادن . فينبغى وقاية العامل صحيا ، وتعليمه مهنيا وتدريبه صناعيا وفنيا . كما يجب أن يحترم العامل طرق الوقاية كما هو مطبق في إجراءات الأمن الصناعى ، حتى لايقع تحت مخاطر إصابات العمل .

أما من ناحية المطلوب من الادارة ، وبخاصة المسئولين عن التنظيم الصناعى، نجد أن « تعليم العمال » وتدريبهم وتثقيفهم وتعويدهم العادات الصناعية والمهنية السليمة ، وتغيير الظروف الفيزيقية للعمل ، حتى نحمى العامل من شرر الآلات المتطاير الذى قد يصيبه باصابات قد تكون بالغة ومؤلمة ، وبخاصة إذا ما أصيبت عيونه بالقذى الناتج عن الشرر الملتهب الذى قد يؤثر على الجهاز البصرى كله ، فقد يفقد عامل اللحام بصره جزئيا أو كليا حين لايعتاد استخدام الغطاء الواقى، وقد يؤثر الشرر المتطاير من اللحام في أنسجة وأغشية العيون ، مما قد يكون له مضاعفاته السريعة ورد فعله ونتائجه الضارة التى قد تصل فيه الاضرار الى الاصابة بعاهة العمى وفقدان البصر كلية .

ومن هنا صدرت قواعد الصحة المهنية Vocational Hygiene وإتباع تعليمات الأمن الصناعى ، واجراءاته ، وأدواته اللازمة ، والتى تختلف باختلاف المهن والصناعات والشركات والمؤسسات الصناعية، ولقد ثبت بصفة نهائية في علم الاجتماع المهنى أن المهنة، أو الحرفة مهما بلغت درجة بساطتها أو تعقدها إنما تتمايز، وبخاصة في وظائفها الاجتماعية وردود فعلها الجسمية والفيزيقية والعضوية، وبالاضافة إلى تشوهات

(1)Box, Steven and Stephen Cotgrove., Occupational Choice and Selection. Article From : Restivo, Sol., Christopher, K Vanderpool., Comperative Studies in Science and Society, U.S.A. 1974. PP. 174 – 177.

المهنة نفسها واضرارها الطبية فهناك تشوهات مهنية نفسية . بمعنى أن يكون لكل مهنة وبصماتها النفسية، وردود فعلها التي تضطرب معها شخصية العامل وسلوكه العصبي ، حين تسيطر المهنة على أنماط تفكيره وعاداته وسماته الثقافية العامة .

التخصص المهنى ، عيوبه وحسناته :

يقلل التخصص الصناعى من تكاليف الإنتاج . ويزيد من إنتاجية العامل ، ويوفر وقته وجهده وتدريبه ، حتى يحقق المهارة المطلوبة . وبالرغم من ذلك فللتخصص الصناعى عيوبه ، مثل «الملل الروتينى» وآلية التفكير» و «ضيق الأفق» والخوف والتوتر والانزعاج من تغيير طرق الانتاج والعمل .

ولكن كيف تقيس درجة الميل المهنى؟

هناك ميول مصاحبة لأنماط الشخصية بين العمال ، وهى «ميول خاصة» بطبقة عمال الصناعة . وما يحتويها من مختلف فئات الصناع المهرة والعاديين من أصحاب المهن والحرف الصناعية الآلية والحركية واليدوية .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، إذا ما حاولنا أن نحدد طبيعة الميول الخاصة بطبقة الصناعة ، فلسوف نجد أنها «ميول مهنية» ، والميل على العموم ، يقصد به فى علم النفس ، هو درجة الإستجابة الشخصية لشىء أو إنسان لتحقيق هدف أو فكرة .

ويتضمن «الميل المهنى أو الحرفى» كل أنماط الإستجابات الشخصية، مع دراسة نسق العادات الانفعالية والحركات الآلية التى تؤثر «فى بناء شخصية العامل» الانطوائية والإجتماعية ، ومدى تحمله للمسئولية ، ودرجة تعاطفه أو ولائه لزملائه من العمال ، وقدرته على «القيادة أو الإدارة والتوجيه» مع ضبط النفس وحب العمل والجلد والمثابرة . وتحمل أعباء المهنة من متاعب ومخاطر ، كل ذلك مع ابداء الميل إلى «تقبل النقد من الآخرين» ، مع إظهار الخلق الطيب . وتعديل

السلوك المهنى وتطور الحرفة والصناعة .

وقد يحتاج «الميل المهنى» الخاص بالعمل اليدوى ، إلى مهارات قدلا يحتاجها «العمل الميكانيكى» ومعالجة الادوات التكنولوجية المعقدة ، وقدلا يحتاجها العمل الحسابى أو العلمى ، ولذلك ينبغى حفاظاً على شخصية العامل واحتراما لميوله وخبراته واستعداداته أن نضع العامل المناسب فى العمل المناسب (١) . مع زملاء منسجمين يعملون كفريق متعاون على نحو متماسك ومنتج .

النضج الاجتماعى والمهنى ومعاييره :

إذا ما تساءلنا عن النضج الاجتماعى ، وما هى معاييره بين العمال ؟ نقول فى الرد على هذا السؤال : يبدأ النضج الاجتماعى والمهنى بعد ممارسة الخبرة المهنية وتحسينها وتطويرها أثناء حياة العامل ، ولاشك أن الثقافة الخاصة بالعامل دورها فى النمو الاجتماعى والنضج المهنى، كما أن لدرجة الذكاء ومرونته تأثيرهما فى تحديد مستقبل العامل المهنى ، وتدريبه الفنى . والثقافة Cultutre السائدة فى المجتمع أثرها الكبير فى تنمية النضج المهنى ، فللثقافة الصناعية وللايكولوجيا الخاصة بالمصنع، وذيوع وانتشار التكنولوجيا أثرها الواضح فى تنمية النضج المهنى للعامل وبيئته . ومن الغريب ان تعلن إيفون فوجت Evon Vogt عن شهرة النافاهو Navaho وقدرته الفائقه

---

(١) للميول دور ها فى تحديد المهنة ، بحيث ينبغى أن تتوافق الاختبارات المهنية مع طبيعة ميول الإنسان الفنية والفكرية، وقدراته العصبية والحركية والجسمية .

أنظر فى هذا الصدد :

Box, Steven and Stephen, Cotgrove, Occupational Choice and Selection, article in, Restivo, Sol., P. Christopher, Vanderpool, Compartive studies in Science and Society, U S. A. 1974.

على تعلم التقنيات الجديدة New Techniques مع التكيف مع كل تكنولوجيا متقدمة ، إلى الدرجة التى معها انتشرت ظاهرة استعمال السيارات بصورة واضحة فى ثقافة أقل وأبسط مثل « ثقافة النافاهو » فى الولايات المتحدة الأمريكية رغم التباعد الكبير فيما بينها والفارق الهائل بين الثقافتين (١) .

وهناك معايير خاصة بالنضج الاجتماعى والمهنى بين العمال وتحدد هذه المعايير فى قياس قدرة العامل على أن يكون مدربا ومتفوقا ، سعيداً فى عمله ، محبا لمهنته ، نشطاً يحتفظ بكفاءته ولايشعر بالحاجة إلى تغيير مهنته . حيث تستند صحة العامل النفسية إلى خلو شخصيته من الصراعات وما ينجم عنها من قلق واضطراب واحباط Frustration .

ومهمة علم الاجتماع الصناعى الجوهرية هى فهم العامل ودراسة مدى تعاونه مع الآخرين واستغلال إمكانياته وطاقاته ، بما يحقق نمو الإنتاجية من ناحية المصنع ، وبما يحقق فى نفس الوقت سعادة العامل وإرضائه .

وما يعنينا من كل ذلك هو أن الاختيار الرشيد للمهنة والتدريب الفنى عليها ومتابعة النضج المهنى للعامل ، كلها عناصر ضرورية فى العملية الإنتاجية وفى التركيب الدينامى لشخصية العامل وصحته النفسية .

ايديولوجيا العامل وثقافته :

وقد يلعب عنصر « الايديولوجية » Ideology دوراً هاماً فى التأثير على سلوك العمال ، وتركيب سمات الشخصية بين فئات وطبقات العمالة ، ولذلك صدرت الاختلافات الأساسية التى تميز بين « ايديولوجية العمل الصناعى » و « ايديولوجية

---

(1) Vogt, Evon.. The Automobile in contemporary Navaho Culture. Article Form, A Reader in Culture Change Vol. 1 - 2 By Even Brady and Barry Isaac, Cambridge, 1975.

العمل القروى ، . فاذا كانت الطيور على أشكالها تقع ، فالناس تتجمع وتتلاحم بحكم المهنة أو الطبقة ، أو الدخل أو حتى نوع أو أسلوب الحياة Mode de la vie على ما يشير « موريس هالفاكس ، Halbwachs . فمن المألوف أن يتوافد الناس حول أفكار معينة، وترابط افئدتهم ومشاعرهم ، بروابط نفسية أو روحية خاصة ، إلا أن هناك بعض المميزات أو الفواصل التى تفصل طبقيا وبوضوح بين ايديولوجية العمال والفلاحين .

وإذا ما عقدنا المقارنات بين ثقافة العامل الصناعى ، وثقافة العامل القروى، لوجدنا أن العمال فى القرية أكثر ميلا إلى التدين والتقوى والمحافظة على التقاليد والعادات . كما أن الفلاح أكثر إتصالا بالأرض وإستقرارا فيها ، كما أنه أكثر ميلا إلى التكامل العائلى واحتراما لكبار السن .

أما العمال فهم أكثر استعدادا لتقبل الجديد ، نظراً لاقامتهم فى مناطق حضرية وبيئات صناعية . فالعامل أوسع أفقا من الفلاح ، لكثرة احتكاكه بالآخرين ، فتزداد خبرته ، كما وتشيع بين العمال روح التحرر من قيود وقيم المجتمع ، فيقل احترام العامل لنسق الضبط والقيم والإمتثال ، كما أن العامل أكثر إسرافا من الفلاح القدرى المقتر ، حيث يتقارب الفلاحون فى معيشتهم وتصوراتهم مهما اختلفت ثرواتهم ، فانهم يجلسون فى أفراحهم وأتراحهم جنباً إلى جنب دون أى « تمايز طبقى » .

ويخشى الفلاح التغيرات الجوية التى قد تصيب المحصول ، أما العامل فهو أقل احتراسا لمستقبلة لاعتماده على عرق جبينه من حرفته وعمل يديه ، ولانعدام خوفه من غدر الأيام .

وإستناداً إلى هذا كله تشكل التمايزات الطبقية فارقا جوهرياً بل وأيديولوجيا

يكمن فيما وراء الواقع أو الصراع الايديولوجى الذى يدور على نحو سياسى بل وعسكرى بين اشتراكية الصين وموسكو ، حين يبلغ الصراع مداه بين ايديولوجيتين متعارضتين . هما أيديولوجية العامل الروسى وايديولوجية الفلاح الصينى ، مما قد يؤثر على مسيرة الحركة الاشتراكية ، فيحدث عدم التوازن فى « النظرية الشيوعية » الأمر الذى قد يؤدى فى النهاية إلى « افلاس علم الاجتماع الماركسى » وانهيار قضاياه الرئيسية التى قد تؤثر على مستقبل الحركة العمالية فى العالم .

وإذا ما قمنا بتحليل سمات شخصية العامل ، وسبرنا خلجات نفسه ، لوجدناه يقع فريسة الاغتراب Alienation والاحباط والاضطراب وحين يخضع العامل لمختبرات « خبراء النفوس » وتجارب علماء الاجتماع الصناعى ، فلسوف يقع العمال فى محنة علمية فيتحول العامل إلى « أداة » أو « رقم » فتنعدم إنسانيته ، وتذوب قيمه وثقافته بين معدلات وأعداد وأرقام .

فمن الخطأ أن نطبق منهجاً وضعيا فى دراسة الظواهر الصناعية والعمالية ، لأن الظاهرة الصناعية هى أولا وقبل كل شىء « ظاهرة انسانية » فيجب أن نستخدم إزاءها منهجاً انسانياً أيضاً ، حتى نستطيع أن نتفهم أعماق الشخصية الانسانية العاملة ، بتطبيق منهج البحث الفينومينولوجى فى ميدان الصناعة (١) .

---

(1) Mannheim, Karl, Essays on Sociology of Knowledge, Trans. By Paul Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul London. 1952 .

أنظر أيضاً فى هذا الصدد :

Roche, Maurice., Phenomenology, Language and Social Sciences, Routledge & Kegan Paul, 1973.

أمراض المهنة :

لقد أكدت الدراسات الطبية القديمة،ماوصفه أبوقراط (٤٧٠-٣٧٠)ق.م (١) من وجود أمراض تصيب « عمال التعدين » كا وصف أيضاً ما يصيب الفلاحين والصيادين من قروح فى أيديهم.

ولكل مهنة خواصها الاجتماعية وآثارها النفسية وتشوهاتها الجسمية ، بمعنى أن أصابع « الحداد » تختلف بالطبع عن أصابع « عازف البيانو أو الأورج » . ولا شك أن الميل للعمل الآلى له أبعاده فى بناء الشخصية ، حيث تتأثر عادات العامل ولغته وتصوراته . وحين نميز بين مختلف المستويات المهنية المتعددة فى المهنة الواحدة ، نجد أن هناك اختلافات فى السلوك وفى الشخصية بين مختلف فئات المهنة الواحدة .كا تحدث المهنة تغييراً واضحاً فى شخصية صاحب المهنة،حيث تختلف أنماط الشخصية بين العامل الفنى والعامل اليدوى ، بين العامل الآلى والعامل الحرفى الدقيق، بين الصانع الماهر High-Skill Worker وزميله الصانع العادى قليل الخبرة أو غير الماهر Low-Skill Worker وهناك تميزات إدارية وتنظيمية بين العامل العادى ورئيس العمال Gang Boss والملاحظ Forman ، فتختلف سمات الشخصية بين كل من هؤلاء طبقاً لموقعه فى التنظيم ومركزه المهنى .

التشوهات المهنية Vocational Deformities :

وهناك أمراض تنتج عن حياة التصنيع « وايكولوجيا المصنع » مثل تلوث

---

(١) لقد كشف طب « جالينوس القديم » عن حقائق مثيرة تدور كلها حول زيارته لمناجم النحاس فى قبرص، التى كاد أن يموت فيها نظراً لشدة تأثير أبخرة النحاس مع تطاير دخان المنجم . وفى أواخر القرن السابع عشر، حاول « رامازينى» الطبيب الايطالى ، أن يكتب فى « علم الطب المهنى» وخاصة فى أمراض الصناعة والزراعة كما زود آراءه بتحديد طرق الوقاية من هذه الامراض المهنية .

البيئة Pollution ، وما ينشأ عنه من انتشار السموم والأمراض فى الأرض والماء والهواء . وهناك أمراض صناعية وتشوهات مهنية ، تنتج عن الايكولوجيا الداخلية للمصنع ،وهى أمراض ناجمة عن قلة أو شدة الضـــوء ، مما يؤدى إلى اضطراب أعصاب العين أو حتى فقدان البصر ، وقد تنشأ الامراض السمعية عن شدة الضجيج وحركة الآلات وعجيج العجلات ،فيصاب الانسان الصانع بالصمم أو بضعف السمع . وقد تنشأ السموم فى الأطعمة من تلوث بيئة المصنع . بالمواد الكيمائية كالزئبق والمنجنيز والزرنيخ ، كما قد تنشأ الالتهابات والامراض الجلدية عن مهن صناعية ، تتصل بصناعة مايتخلف عن تفاعلات تدخل فى التركيب الكيميائى لماء الجير والاحماض والقلويات .

ولذلك صدرت تشريعات العمل المؤيدة لهذا الاتجاه الانسانى فى علم الاجتماع المهنى ، الذى يصر على رفض تشغيل الاحداث ، كما لا يعمل الحدث قبل سن السابعة عشر ، ولا يعمل فى صناعة الكحول واللحام والتعدين ، واذابة الزجاج طبقاً لتشريعات الأمن الصناعى .

ولقد كتب الطبيب الايطالى « رامازينى » عن الكثير من الامراض المهنية والحرفية التى كانت سائدة حتى أواخر القرن السابع عشر .

فكتب « رامازينى » عن تشققات الأيدى ، لدى الغسالات من النساء ،نظراً لاحتواء الصابون على مواد قلوية ، كما كتب عن شدة آلام «الخبـــاز والعجان» ومايتجم عن الوقوف فى مواجهة الافران لمدة طويلة من أمراض «دوالى السيقان» بين عمال المخابز .

ولما كانت الصناعة فى بداية أمرها حرفة تعتمد على مجموعة من المهارات اليدوية وباستخدام الادوات البسيطة ظهرت براعة قدامى الصناع ، مع تباشير الصناعة الأولى ، ثم نشطت حركة أنوال النسيج وتقدم العلم والاختراع وتطـــورت

التكنولوجيا ووسائل البحث ، فقل الاهتمام بالمهارات الفردية والحرفية ، مع انتشار تكنولوجيا النسيج وازدياد الاتجاه نحو « العمل الصناعي » ، فظهرت المؤسسات المتوسطة والمنظمات الصناعية الكبرى ، ولما اشتدت آلام العمال ، وازداد الفقر والجوع منذ منتصف القرن السابع عشر ، انتشرت الأمراض والوفيات بين طبقات العمالة وكانت الاضطرابات التي أدت إلى ثورات تطالب بتشريعات جديدة للعمل ، وعدالة الأجور ، والتأمين ضد حوادث العمل في ألمانيا سنة ١٨٨٢ وفي انجلترا وفرنسا عام ١٨٩٨ ، وفي الولايات المتحدة سنة ١٩١١ . ولقد صدرت كل هذه التشريعات لحماية العمال وأصحاب المهن من أمراض المهنة وتشوهاتها وأثرها على شخصية صاحب المهنة كانسان له ظروفه الاجتماعية والمهنية والصناعية .

ولقد اقترنت كل المفهومات القديمة للمهن والحرف بالعبودية ، وامتزجت الأعمال المهنية بالدونية والنقص ، واختلطت الصناعات الأولى بأساليب الذل والقهر . ولقد ظهرت الطوائف المهنية القديمة ، وهي الكاست Caste التي لا تطلق إلا على الطوائف المهنية الهندية فقط ، دون غيرها من سائر الطوائف الأخرى . أما الطائفة الصناعية الحالية فهي طائفة مهنية فنية أو يدوية تسمح بالدخول إليها والخروج منها ، كما تحقق كل طائفة وظيفة أو عملا اقتصاديا له دوره الاجتماعي . ومع الورش والمؤسسات الصناعية بدأ العمل الصناعي ، بعد أن بدأ أولا في حالاته المبكرة في بيوت الحرفيين ، وبالعمل تحرر العبيد وظهر العامل الحر Free Labor في سوق العمل وخضع لضراوة قانون العرض والطلب ، وتطورت نظرة الناس إلى المهن الصناعية ، فلم يعد الناس ينظرون إلى العامل كسلعة بل كانسان يمتهن مهنة شريفة .

العمل كعقوبة أو لعنة :

لقد اقترنت كل المفهومات القديمة للمهن والحرف بمعاني العبودية ، وامتزجت بالذل والقهر ، ودارت حول العمل ، الكثير من الأساطير والمعتقدات الدينية ،

حين تنظر إلى العمل على أنه عقوبة أو نتيجة « لعنة » لأن النفس فى الأساطير القديمة التى تؤيدها « الكتب السماوية» كانت تعيش فى الجنة دون عمل يدوى أو حرفة ، وهذا هو النعيم ، ولكن النفس كانت قد اخطأت فهبطت إلى الأرض فكان « العمل حاجة ضرورية» أوكما تقول الفلسفة الهندية « شر لابد منه» لانه لازم وضرورى لكى يعيش الانسان ويستقر فى الارض ، ويسيطر عليها كما أكدت « الفلسفة المسيحية » .

وفى هذا المعنى أيضاً يقول القرآن العظيم ، « ولقد خلقنا الانسان فى كبد » طبقاً للضرورات اللازمة والقاهرة فى حياة الانسان . وهناك مفهوم يهودى للعمل على أنه « عقوبة موجهة إلى الانسان كوعد أو وعيد » ، فالعمل لعنة أو كما تقول الفلسفة اليهودية للانسان فتنذره : « ستكسب عيشك بعرق جبينك » (١).

وللعمل أو المهنة أمراض خاصة تختلف باختلاف طبيعة العمل أو نوع المهنة ، فالإرهاق العصبى على سبيل المثال لا الحصر ، مرض من أمراض المهن الفكرية كالتدريس والمحاماه والطب ، وقد تنشأ « تشوهات المهنة » حين تكثر حوادث واصابات العمل بالنسبة للمهن الفنية والآلية وسط حركة الآلات الأوتومية Automation أو ذاتية الحركة . الامر الذى معه تؤثر المهنة على أعصاب العامل « السمعية » وسط ضجيج الآلات « وعجيجها » فقد يصاب العامل بالصم الجزئى أو الكلى نظراً للصخب المستمر الذى يكون له رد فعله على «شخصية العامل فتمرض أو تنحرف» كما ويضعف الأفق الشخصى وتقل الملكات الذكائية ، حين يصبح الانسان الصناعى « عبداً لآلة » خاضعاً لرؤسائه متأثراً بعبء «البناء البيروقراطى» كله ، فتتوتر وتتفكك عناصر وسمات الشخصية» ، ويتأثر تركيبها الدينامى بهذا العبء

---

(١) بوسكيه ، فاييه : الانسان فى المجتمع المعاصر ، ترجمة مصطفى كامل فوده ، مراجعة الدكتور واعد البراوى ، دار المعرفة ١٩٦٩ ، صفحات ٣٠٦ ـ ٣٠٨ .

البيروقراطى مع ارتباطه الضرورى وتعاونه المفروض مع زملائه مع التزامه بقواعد المهنة وواجباتها حين يتقيد العامل بكل المعايير السائدة فى البناء البيروقراطى أوفى التنظيم الصناعى الذى يعمل فيه ، فيشعر العامل بالطبع بضغوط سيكولوجية، نظراً لوطأة العمل الصناعى، وحدة التصنيع وهموم المهنة ورد فعل المجتمع ونظرته فى تقييم « شخصية الانسان الصناعى » ، ومكانته الاجتماعية .

ومن عيوب وأمراض المهنة بين الأدباء والكتاب « الغرور ، والطموح » بلا انضباط بالنسبة لطائفة المديرين ورؤساء الأعمال ، مع الاغراء بالحوافز وزيادة ساعات العمل ؛ مما يرهق العمال ، ويزيد من مشكلاتهم النفسية ومتاعبهم الاجتماعية .

ولكن هل تتوازن الشخصية فى الانسان الصناعى ؟

إذا كان الانسان الصناعى هو « كائن ممزق » بين « الحافز والعمل » ، فإننا نجده فى أغلب الأحيان « كائناً من نوع خاص » ، بمعنى أن الانسان الصناعى هو ذلك الكائن الذى يشعر بالاغتراب والتوترات النفسية والعصبية ، وفى هذا المعنى يقول « جوزيف بوسكين Joseph Boskin » فى كتابه عن « العنف العنصرى والحضرى فى القرن العشرين Urban Racial Violence » حين يعدد ظواهر العنف Violence بأنها تتحدد فى كل السمات الثقافية الخاصة بالانحراف والتفكك والصراع ، وكلها سمات جوهرية سائدة فى الثقافة الامريكية، بل وفى كل المجتمعات الرأسمالية ذات الثقافة الصناعية ، حيث تسود « صراعات العمل Labor Management Struggles والاغتيالات السياسية ، والاضرابات وعمليات التخريب الصناعى Sabotage . وتعكس برامج التلفزيون الامريكى فى سائر قنواته المتعددة كل ما يظهر من جرائم العنف من خلال برامجه وأشهرها « استيف اوستن » و « كوجاك » Kojak بالاضافة إلى أفلام الملاكمة والمصارعة والكاراتيه، وغيرها

من البرامج العنيفة ، وهنا يتحول الاعلام إلى مرض من أمراض العصر ، فانتشر مرض العنف، ولم يعد العنف مجرد سبب من أسبابه (١) .

وترجع اضطرابات الشخصية بالنسبة للعامل إلى ظروف العمل الصناعي، وتدور المشكلة برمتها حول كيفية حل الصراعات والاضطرابات النفسية التي يتعذر علينا إزالتها بسهولة، كما يصعب حلها إلا بالطرق العلمية التي تعمل على إيجاد « التوازن الانفعالي » الذي يدعم الصحة النفسية للعامل .

ولا شك أن حل الصراع ، وفك الاشتباك ، وفض التوتر ، لاحلال الأمن والطمأنينة إنما يؤدي كل ذلك إلى « السلام النفسي والاجتماعي » مما يساعد على نحو ضروري ومطلوب على خلق الانسجام بين العامل ونفسه، وبين العامل وزملائه ، كما يحدث التفاهم والتعاون ، بين العامل ومرؤوسيه من المديرين والمهندسين ، ورؤساء العمل والعمال . الأمر الذي معه تنمو شخصية العامل ، وتتوازن سماتها وترقى وتنضج ، حين يتكيف العامل بكل قواه الذكائية وخبراته الشخصية مع ظروف العمل الصناعي المعقد » .

---

(1) Boskin, Joseph., Urban Racial Violence—in the Twentieth Century, Second Edition. Glencoe, 1976.

أنظر أيضاً في هذا الصدد : « العنف » المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية العدد السابع والثلاثون ، السنة العاشرة ١٩٧٩ ، اليونسكو .

الباب الثالث

اقتصاديات الصناعة

- التكنولوجيا والانتاج
- تطوير الاقتصاد الصناعى
- إقتصاديات الاتصال
- إقتصاديات الصيانة والكفاية الانتاجيه
- سوسيولوجيا المهن
- الاعلام والتسويق

تمهيد :

إذا كان علماء الاجتماع والمورفولوجيا الاقتصادية La Morphologie economique قد أعلنوا أن الاقتصاد هو « الأساس المادى (1) » للمجتمعات فاننا لانخطىء على الاطلاق إذا نظرنا إلى التكنولوجيا والصناعة على أنها الأساس الأسفل بالنسبة للبناء الاقتصادى برمته . لأن الصناعة هى دعامة كل مجتمع متطلع نحو التنميةوالرفاهية، فالصناعة تجدد دائما من ثوب« الثقافة culture » ، كما تبدل وتعدل من « أسلوب الحياة Style of life » ، فالتطور الصناعى أو الآلى هو الذى يحكم على طبيعة المجتمعات « المتحضرة » ، « والقروية Rural » « والبدائية Primitive » أو حتى « النامية developed » .

ولاشك أن التقسيم الاجتماعى فى المجتمع هو بمثابة الصدى أو رد الفعل لاسلوب التقسيم الاقتصادى والمستوى التكنولوجى والصناعى . فلقد إنقسم المجتمع اليونانى القديم إلى مجتمعين متعارضين ، مجتمع السادة أو « الأحرار » ومجتمع « العبيد » وهم الأرقاء من الخدم والعمال . وظهرت تكنولوجيا العصور الحديثة نظراً للتوسع الرشيد فى استخدام الآلات ، والعمل على رفع « الكفاية الانتاجية » .

التكنولوجيا والأنتاج :

ويستخدم رجال الصناعة الأسلوب العلمى فى دراسة ظواهر الأنتاج والتسويق وترشيد الإدارة والتنظيم ، كما قد يستخدم الرأسماليون نتائج العلوم الطبيعية والبيولوجية فى تطوير التكنولوجيا ، إلا أننا ينبغى أن نضع حداً فاصلاً بين « التكنولوجيا » و « العلم » فلغة العلم عالمية ، لأن العلم واحد فى منهجه

(1) Halbwachs, M; La Morphologie Sociale, Collec. A. Colin Paris. 1946.

وموضوعه ومصطلحاته .أما التكنولوجيا فتمتاز بأنها وليدة ثقافة بعينها متقدمة ، «فهى ظاهرة محلية» لانها افراز اجتماعى تتج عن «تراكم ثقافى» له تاريخه وماضيه .

فالتكنولوجيا ليست عالمية كالعلم ، ولا تحصلها كما تحصل العلوم ، إنما تنتشر التكنولوجيا كما تنتشر الثقافة culture .وليس فى « العلم » مدارس تتنافس وتتصارع .أما التكنولوجيا فتدخل عليها دائما « التحسينات المستمرة» فى أسواق المنافسة والتجارة الحرة [١] .

ولقد كتب « آدم سميث Adam Smith » فى كتابه « ثروة الأمم The wealth of Nations » أن الانتاج الناجم عن العمل هو المصدر الوحيد للثروة . ولقد كان « سبنسر Spencer » تطوريا حين أكد على تطور المجتمعات من حالة التجانس Homogeneity الى اللاتجانس Heterogeneity إلى أن بلغت مرحلة الصناعة industry . ومع تطور النمو الصناعى كتب « تونيز Tonnies » يفسر حركة التاريخ ، فيضع فاصلا نهائيا بين الجماعة gemeinschaft والمجتمع gessellschaft ، من الأولى صدرت العلاقات الاولية البسيطة والقواعد الخلقيه الصارمة ، ومن الثانية كان التعقيد والتركيب طبقا لتعقيد الظروف والتنظيمات الصناعية [٢] ، ومع صدور كتابات دور كايم أمكن التمييز بين نوعى التضامن الآلى والعضوى .

ولقد صدرت أخيراً عن الدراسات السوسيولوجية والانثروبولوجية ، بعض العلوم المتخصصة ، مثل « علم اجتماع التنمية » ، وعلوم الاجتماع الادارى

---

(1) Merton, Rebert., Sociology of knowledge, artic. The twentieth century Sociology. New york. 1945.

(2) Tonnies, F., Community and Society, trans; by ch. Loomis Harper. New york. 1963.

والتنظيمى والصناعى ، إلى جانب الانثروبولوجيا الادارية والسيكولوجية .

ولقد تطورت دراسات علم الاجتماع التطبيق وأبحاث « علم إجتماع التنمية » وهو علم حديث نسبياً بل ولا يزيد عمره عن سنوات عشر أو أكثر إلا قليلا ، ظهر لشدة الحاجة إليه فى مجتمعات تتطلب التطور والتغيير فى جنوب أفريقيا واستراليا وآسيا ، كما وترتبط تلك العلوم الحقلية والتطبيقية بحل المشكلات الإدارية الخاصة بالمستعمرات (١) . ولقد ظهرت كفاءة علوم الإدارة والتنظيم والعلاقات الإنسانية ، بظهور دراسات مشهورة أشرف عليها فى جامعة هارفارد البروفسور التون مايو Elton Mayo ، وتتعلق هذه الدراسات المركزة بميدان علم الاجتماع الصناعى ، والانثروبولوجيا الصناعية .

حيث درست بعض المشكلات التى تتعلق بالانتاج وقياس مدى كفاءة المصانع من الجوانب الانتاجية والفنية والادارية والتنظيمية . على إعتبار أن المصنع يعتبر فى ذاته « نسقاً تنظيمياً ضيقاً » أو بناءاً محدداً أو مغلقاً ، كما يمكن أن تقوم إزاءه بعض الدراسات الاميريقية .

تطور الاقتصاد الصناعى :

ولقد بدأ الاهتمام بالإقتصاديات على نحو سوسيولوجى ، بصدور كتابات مونتكيو Montesquieu الذى ذهب فى كتابه الاشهر « روح القوانين » (٢) إلى أن « القوانين » لا تصدر فى المجتمع إلا عن « الروح العامة L'esprit général » كما أن الرخاء الاقتصادى ، هو عامل من عوامل إستكانة الإنسان الإجتماعى وخضوعه

(1) Radcliffe-Brown ; A.R , Method in Social Anthropology, chicago. 1958.

(2) Radcliffe - Brown., A.R., Structure and Function in primitive Society, Cohen west, London 1956.

أو وداعته حين ينعم ويقنع مع أطايب الحياة . وتتاج الحضارة ، مع زيادة معدلاب خصوبة الارض ووفرة المحصولات . مما يساعد على اذعان الانسان وخضوعه للقانون ، وعبوديته للنظم والتزامه بأحكام الدولة وعرف المجتمع التقليدى ، وضبط الجزاءات الاجتماعية Social Sanctions .

وتؤكد إقتصاديات مونتسكيو أن الضيق الاقتصادى إنما يؤدى إلى قلة الموارد الطبيعية ، وتأخر المجتمع لقسوة الظروف حيث تشجع الحياة الصحروية والجبلية على الحرية والتحرر من القانون ، وهذا رأى مرفوض،بالطبع ولا يمكن قبوله . فالرخاء الإقتصادى نعمة وليس بالنقمة ، وهو مطلب ضرورى لحياة الانسان ، بل وقد يؤدى الرواج الاقتصادى إلى تحرير الانسان من الاستغلال والتحكم فى قدراته abilities [١] وأجوره وطرق تشغيله .

فللرخاء والرفاهية آثارهما على ظروف المجتمع ونظمه وعلاقاته ، حيث تتحقق حريه التعبير ، وديموقراطية الادارة ، وبزول الصـــراع الطبقى ، حين ينتقل الفرد من الطبقة الادنى إلى الطبقة الأعلى فى سهولة ويسر .

ولقد ظهرت التطورات الاقتصادية الهائلة ، بعد الثورة الفرنسية الكبرى عام ١٧٨٩ ، بعد الشعور بالظلم الطبقى ، والضيق الاقتصادى ، وقلة المخزون التموينى والغذائى ، وزيادة الضرائب التى أدت إلى الجوع وحرمان الشعب . وفى أمريكا عام ١٧٧٦ أدت الاسباب المالية والاقتصادية إلى الثورة ، بعد أن أثقلت انجلترا المهاجرين بالضرائب والقيود الاقتصادية . وفى انجلترا قامت الثورة الصناعية ، وظهرت « الرأسمالية الصناعية » التى بدأت أولا فى شكل

(١) القدرة هى خاصية أو طاقة انجاز كامنة فى الفرد لتحقيق التوافق ، بسرعة تعلم المهارة واكتساب الخبرة . أنظر فى هذا الصدد دكتور محمد عاطف غيث « قاموس علم الاجتماع » الهيئة العامة للكتاب ١٩٧٩ .

« رأسمالية تجارية » بعد حركة الفتوح الجغرافية والاستعمارية ، حيث نشطت الحركة التجارية ، وتطورت الصناعة (١) ، اعتماداً على المواد الاولية التى تتوافر فى « البلاد المستعمرة والمتخلفة » ، فظهرت المشروعات الاقتصادية والصناعية ، نظراً لوفرة الايدى العاملة ورخص المواد الخام ، وتدفق الموارد التى تخلق السلعة ، بفضل جريان رؤوس الأموال المتدفقة .

وفى المستعمرات ، ظهرت « التبعية الأقتصادية » بالاضافة إلى إزدياد الفقر والتخلف ، مع كثافة السكان ونمو معدلات الخصوبة بين دول آسيا وأفريقيا والعالم الثالث ، فكانت الزيادة المستمرة فى معدلات الضغط السكانى ، كما كانت هذه الدول المتخلفة والنامية هى « الاسواق المفتوحة » للغزو الصناعى الخارجى .

ولاشك فى أن للاوضاع الاقتصادية صداها الذى قد يتردد فى بقية النظم والانساق الاجتماعية ، حين يكون للهبوط الاقتصادى ردفعله فى محيط العلاقات السياسية والدولية . وفى تسلسل البناء الطبقى ، وقد يزيد أو يقلل من حدة الصراع الطبقى » بين أفراد المجتمع ، ولقد ساعد « التقدم الفنى الصناعى » داخل « بناء الطبقة والنقابة » ، على تطوير الكيان الاقتصادى ، كما شعر العمال بأنهم على قدر أكبر من الثقافة العامة ، بفضل التقدم الفنى والتكنولوجى . مما يساعد أيضا على تكوين رأى عام مستنير بين « نقابات العمال والاهتمام » بتشريعات العمل والعمال » وتنظيماتهم النقابية وتقوية السلطة داخل إطار النقابة والصراع عليها .

ولكن ... متى ظهرت الحاجة الى علم لاقتصاديات الصناعة (٢) ؟ !

لقد أصبحت ظاهرة الصناعة بعد انتشارها الرهيب فى شتى بقاع العمران ،

---

(١) سول ، جورج : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة الدكتور راشد البراوى ، النهضة المصرية ، ١٩٦٥ .

(٢) الدكتور أحمد زكى بدوى ، علاقات العمل ، دار الجامعات المصرية ، ١٩٦٨ .

حقيقة عينية واضحة ، فرضت نفسها كعلم as a Science ، له منهجه وأدواته فى القياس measurement والضبط control فى سائر عمليات الانتاج والبيع والتسويق ، عن طريق وسائل الاتصال والاعلام بحيث تصبح المؤسسة الصناعية « تنظيم تجريبى experimental organization » ترصده مؤشرات للانتاج والعمل ، طبقاً لتخطيط Planning يهدف الى تحقيق « الإنتاج Production » وتحسينه بأسلوب علمى ، بحيث يتحول كل مصنع من المصانع إلى معمل من معامل علوم التنظيم والادارة والانتاج .

ويقوم « علم الصناعة » على ذلك التطبيق المستمر مما تراكم من الدراسات المستفيضة فى علوم الهندسة والرياضة والبيولوجيا . كما اعتمدت علوم الصناعة المعاصرة على الجوانب الامبيريقية ، بالاستعانة بنتائج علوم الطبيعة والكيمياء ، وباستخدام الطرق التجريبية فى علوم البيولوجيا التى تطبق على نحو متزايد النمو فى ميادين الصناعة الكيماوية والصناعة البيولوجية Biological industry المستخدمة فى علوم الصيدلة والكيمياء العضوية organic chemistry .

وإذا كان الإنتاج هو هدف الصناعة البعيد ، فان الصناعة كعلم ، هى فى حاجة الى علوم أخرى مساندة لعلوم الانتاج والهندسة والحركة والتكنولوجيا . ومن أهم العلوم المساندة لعلم الصناعة ، والمشاركة فى نفس الوقت فى علوم « الاقتصاد الصناعى industrial economics [١] هى علم التكاليف الصناعية ، وعلوم التسويق والاعلان والتوزيع السلعى القطاعى والجملة ، مع ضمان رواج السلعة فى السوق طبقاً لزيادة معدلات بيعها وتوزيعها أو إختلاف طرق تسويقها .

ولقد أصبحت ظواهر الصناعة من أهم الظواهر التى ترصدها علوم متعددة إنسانية كانت أم غير إنسانية . ومن العلوم الانسانية التى ساهمت فى تقدم علوم

(1) Smelser, Neils., The Sociology of Economic life., Printice Hall 1963.

الصناعة وعلاقات العمل، وظهور الكثير من الابحاث الميدانية ، وقيام الدراسات الحقلية فى ميدان علوم الاجتماع الاقتصادى والصناعى والادارى ، مع الالتفات إلى اهتمامات أخرى علاجية clinical وتجريبية experimental فى ميادين الطب النفسى والصناعى .

ومن العلوم غير الانسانية التى تسهم فى ميادين الصناعة والتصنيع ، علوم الميكانيكا والاستاتيكا والكهرباء والمغنطيسية . بالاضافة إلى علوم الحراريات والضوئيات والالكترونيات . وكلها علوم عصرية لها دورها الجوهرى ، فى تطوير التكنولوجيا وتنمية الصناعة والمنتجات الصناعية حتى توصلت الميكنة automation أو الصناعة التى تقوم على الحركة الآلية الذاتية ، وبلغت أبعد درجة فى التعقيد والتركيب ، بإدخال الجديد من الحركات وأداء الكثير من الوظائف ، وتطوير مستوى الخدمة والأداء ، عن طريق التعديل والتبديل والتغيير ، وإدخال التحسينات التى تتراكم أبداً فى عملية تصاعدية ، فتزداد طبقاً لتنبؤات ، يوجين بنج Eugene Benge (1) حركة التسويق ، حين يجلس المستهلك دائما كملك فوق عرشه King consumer still sits on his Throne كما وتتضاعف معدلات البيع مع أحراز كل جديد فى عالم التكنولوجيا والهندسة.

وعلم الاقتصاد الصناعى ، هو فرع متخصص من فروع علم الاقتصاد العام كما يتمثل فى مصادره الكلاسيكية الكامنة فيما جاءت به مبادىء « علم الاقتصاد السياسى » . ويقتصر علم الاقتصاد الصناعى على دراسة الجوانب الاقتصادية فى الظواهر الصناعية ، وفى كل ما يتصل باقتصاديات الصناعة ، كالاتصال والتسويق والاعلام . وقد تدخل فى إقتصاديات الصناعة أيضا دراسات « الأمن الصناعى »

(1) Benge, Eugene, How to Manage for to-morrow ? U.S.A. 1975, P. 134.

و، تلوث البيئة Pollution ، طبقاً لكل الدراسات التى تمت حول علم الايكولوجيا الصناعية Industrial Ecology .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، فإن إقتصاد الوقت المبذول فى العمل الصناعى هو أمر مطلوب ، وهـــو مرغوب فيه إقتصادياً وصناعياً . ولذلك يرصد علم الاقتصاد الصناعى ظواهر إقتصاديات الصناعة ، ودراسة العمل work Study والحركة motion ، وتطوير الآليات وتقدم برامج الانتاج الصناعى طبقاً لدراسات علوم التكاليف والادارة التسويق . ولا شك أن الانتاج كعامل جوهرى ووحيد ، يفوق كل العوامل حيث يصبح الانتاج هو هدف علم الصناعة، الذى يعتمد على علوم الصيانة maintenance فى كافة أنواعها وأشكالها ومناشطها كما يعتمد علم الصناعة أيضا على كل العلوم التى تعمل على رفع مستوى الأداء الآلى، وإزالة كل مايعوق الاتصال أو الحركة أو سير العمل ، مما يؤثر بدوره على زيادة أو إنخفاض معدلات الانتاج والانتاجية Productivity . ويمكننا من كل ماتقدم أن نعطى فكرة عامة عن « إقتصاديات الصناعة ، كما ويمكننا أيضا أن نعطى مثالا من هذا النوع من الاقتصاديات الصناعية ، بأن نتكلم عما يسمى « باقتصاديات الاتصال » .

إقتصاديات الاتصال communication :

الاتصال وسيلة حضارية لنقل المعلومات ، ولها أثرها النفسى ورد فعلها الاجتماعى فى رفع المعنويات ، فى المصنع والمدينة والقرية . والإتصال قديم قدم الانسان ، حيث بدأت ظواهر الاتصال القديمة بالأصوات والكلمات والاشارات التى تطورت وتعقدت ، وتنقلت من حال إلى حال ، حتى أصبحت أدوات الاتصال (١) من أخطر الأجهزة التى تستخدمها الدولة المعاصرة، فى المجال السياسى والادارى والصناعى .

(1) Ellenson, Ann ; Human Relations, Prinrice Hall , 1973

وأصبح الاتصال هو العملية الادارية المستمرة بين الدولة والمواطن ، بين العامل والادارة ، بين التلميذ والمدرسة . وتتوظف عملية الاتصال فى نقل أخبار، وتبادل معارف ، وإذاعة معلومات،ضرورية للأفراد من الجماعات . والاتصال هو قلب الإدارة وينبغى أن يكون دائما النابض المستمر ، لسهولة وتيسير نقل المعلومات والقرارات والاجراءات فى شبكة واسعة من الاتصالات الداخلية والخارجية ولذلك يقول « إدوارد هول Edward Hall » فى عبارة مشهورة : الثقافة هى الاتصال ، والاتصال هو الثقافة » (1) .

عملية الاتصال :

وتتم « عملية الاتصال » عن طريق نقل فكرة أو معلومة ،مع ضرورة الاعتماد على مدى ذكاء وقدرة الشخص الذى ينقل هذه الفكرة بأسلوب واضح ، ومدى استعداد الآخرين لاستقبالها واستيعابها على النحو المطلوب . ثم تنفيذ ماجاء بها فى النهاية ، وبطريقة فعاله وسريعة وحازمة ، بعد الوثوق من مصدر المعلومات ، ومعرفة حامل الرسالة أو ناقلها،الذى يبلغنا بمضمون الرسالةوموضوعها،والرد عليها إما تليفونيا أو بالبريد أو مع مخصوص . وقد تستخدم الطائرات والبرقيات كوسيلة للاتصال فى قنواته المشروعة .

وللاتصال الناجح شروطه ، نظراً لضرورة وضوح موضوع الاتصال ومضمون الرسالة وكمية المعلومات وأهميتها أو خطورتها ، ومعرفة مشروعيتها وموضوعيتها . والإتصال إما هابط من أعلى التنظيم إلى أسفله ، وإما صاعد من أسفل التنظيم إلى أعلاه . حتى تتم الصلة الدائمة على نحو ديناميكى مستمر بين القاعدة والقيادة . هذا عن الاتصال الرسمى الهابط بقرار أو بقانون ، أما الاتصال الرسمى الصاعد، إنما ينبنى أصلا ويستند إلى القرارات الرسمية وتعديلاتها،

(1) Ibid : p. 72.

ولاشك أن الاتصالات غير الرسمية إنما تساعد على سهولة وتيسير الاتصالات الرسمية بما يدعم العملية الإدارية ، « فالعلاقة غير الرسمية ، تخفف كثيرا من حدة العلاقات الرسمية » .

ويتم الاتصال إما بطريقة مباشرة كالكلام والخطب والمؤتمرات العلمية والإجتماعيه والأحاديث الشفوية . ولاشك أن المقابلة Interview الناجحة هى وسيلة مجدية لنجاح من يتقنها فى عملية الاتصال الادارى . وينبغى أن تتم المقابلة بتحديد موعد ، ثم تتم فعلا فى موعدها، فلاتتأخر حتى لايشعر الآخرون بالملل (١).

وهناك عوائق تعوق الاتصالات ، مثل غموض التعبير واستعمال الالفاظ التى تحمل أكثر من معنى ، فتؤدى إلى الاضطراب وعدم وضوح المعانى . وكلما قلت درجة التفاهم وإزدادت المسافة فى مستوى الفهم ونسق القيم والعادات والتقاليد ، كلما تعددت العوائق التى تعوق الاتصالات . كما قد يكون اختلاف التخصصات الدقيقة والعميقة داخل التنظيم ،عائقاً ثقافياً صعباً ،من عوائق الاتصال (٢). وهناك عوائق نفسية تتدخل بين سائر أعضاء التنظيم ، حيث تسوء العلاقات غير الرسمية ،فتقلل من الاتصالات الرسمية ، وقد يكون فارق الدرجه الكبيرة ، هو عائق فى حد ذاته ، نظراً لوجود فاصل المكانه أو الطبقة . بالاضافة الا أن كبر حجم المنظمة أو إنتشارها الجغرافى ، هو فى حد ذاته عامل جوهرى فى إيجاد الفواصل بين شتى أقسام وأجزاء وقطاعات التنظيم الادارية والفنية والصناعية .

(1) Smelser, Neil., The Sociology of Economic life., Printice, Hall, edit. Alex Inkeles. 1963.

(٢) دكتورة جيهان رشتى ، نظم الاتصال ، الجزء الاول ، الطبعة الأولى ١٩٧٧ .

الفصل السادس

سوسيولوجيا المهن

* تمهيد
* مصادر المهن
* للمهنة والجبقة
* ولكن ماذا نقصد بالروح المعنوية ؟
* علم الصحة الصناعية
* الدافعيات والحوافز والروح المعنوية
* تعدد الاشراف الإدارى والفنى وأثره على شخصية العامل .

تمهيـــد :

يدرس «علم الاجتماع المهنى» بعض الميادين المتخصصة فى علوم الصناعة، كما يدرس طبيعة التنظيم الصناعى وأثر المهنة على شخصية العامل . وأسلوب الإدارة والسلطة فى البناء الصناعى . وبالاضـــافة إلى كل ذلك يدرس «علم سوسيولوجيا المهن Sociology of Occupation » تقسيم العمل أو تقسيم الحرف الفنية والمهارات المهنية ، والصناعات اليدوية الدقيقة ، فهناك مهارات سمعية وبصرية ولمسية ، وكلها حركات ماهرة أو «مهارات حركية» وفنية تنجم عن الخبرة الضرورية فى كل عمل أو حرفة أو مهنة .

وفى علوم الاجتماع الاقتصادى والصناعى والمهنى يؤكد «سملزر Smelser» على دور التخصص المهنى أو ما يسميه بالأدوار المهنية (١) Occupational Roles وهى أدوار تنفيذية أو منفذة Executive Roles ضرورية فى عملية الانتاج ، حيث يؤثر بناء المصنع فى وجود حساسيات خاصة فى علاقات العمل بين العمال ورؤساء العمل Foremen ، وبخاصة بين صغار مهرة العمال Low skill Workers كما يؤكد سملزر أيضاً على تأثير السلطة والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية Formal and informal Organizations على كم الانتاج وكيفه (٢) .

ويطرق «علم الاجتماع المهنى» بالاضافة إلى كل ذلك ، ميادين أخـــرى مثل «التنمية الاقتصادية» و«دور» «الروح المعنوية» فى البناء الاقتصادى . حين يرفع مخططوا الانتاج وترشيد الصناعة، واقتصادياتها، من «مستوى الرعاية الطبية» خوفاً على صحة العامل ونفسيته ، لأنهما يؤثران فى توجيه زيادة أو نقصان «كم الانتاج» الاجمالى ، ومعرفة مؤشرات نوعه وكيفه ، وتنمية طريقته وتحسين ظروفه .

---

(1) Smelser, Neil., The Sociology of Economic Life, Printice-Hall. 1963. P. 72.

(2) Ibid., PP. 81-84.

مصادر المهن :

المهنة أو الحرفة أو المهارة اليدوية **Hand craft** ظاهرة اجتماعية ، تكشف عن أنماط اقتصادية محددة بالذات ، وتتصل المهن بالبناء الفيزيقى للمجتمع ، وتتأثر بطبيعة الجو والمناخ ، كما هو الحال بمهنة الفلاحة والزراعة التى تفترض لوجودها ، بعض الشروط الفيزيقية ، كخصوبة التربة أو صلاحيتها على الأقل لاستنبات النبات .

واستناداً إلى هذا الفهم تتصل طبيعة الأرض بتحديد نوع النشاط الانسانى المهنى ، فلا شك أن وجود « منجم » قد يكشف عن ثروة معدنية هائلة،فى باطن الارض ، وتتطلب لاستخراجها جهود جمعية مكثفة ومخططة . والارض هى مجال نشاط الانسان وحركته ، وكسب عيشه ، فهى مكانه الاجتماعى ، وقاعدة نشاطه الايكولوجى ، التى يتشكل معها « لون الثقافة السائد » ، فيخضع الانسان للشروط الفيزيقية للبيئة ، وما يتصل بباطن الارض من طبقات جيولوجية تكشف عن نوع التربة ، من جهة ، كما تكشف عن البنية الجيومورفولوجية لطبقات وأسطح **Terraces** ، قد تحمل بين طياتها ثروة لما فى جوفها من معادن .ويحاول الانسان الاقتصادى **Homo-Economicus** أن يؤكد ذاته عن طريق التشبث بالارض، وكسب عيشه ، فيحاول أن يمتهن مهنته ، سواء أكان صانعاً يصنع سلعة ،أو فلاحاً يفلح الارض ، أو عالماً مخترعاً يبتكر « آلة » نافعة تقلل من الجهد والوقت .وقد يكون صاحب المهنة، أديباً أو كاتباً ،يسجل خواطره وأفكاره ، أوشاعراً يحلق فى سماوات الشعر ، أو فيلسوفاً يعى واقعه ويعانيه ويعيشه ، حين يصطدم عقله بالوجود الاجتماعى .

المهنة والطبقة :

وللمهن مصادرها فى النظم والظواهـــر الاجتماعية ، حيث تضفى المناشط

الايكولوجية طابعاً خاصاً على طبيعة مهنة الانسان ، كما تؤكد تنوع أشكال ومراتب الطبقات الاجتماعية ، وتفسر لنا تعدد المهن ومراتبها أو تسلسلها فى نسق هيراركى ، طبقاً للمكانة الاجتماعية Social Rank ، التى يحظاها صاحب المهنة ، فى كل مجتمع من المجتمعات ، حيث تجتمع فى الطبقة الاجتماعية الواحدة ، ماتشابه من مجموعات وفئات مهنية بعينها ، تتوحد فى نمط الحياة Mode de la vie .

والمهن وحدها لا تكون طبقة ، إذ أن الطبقة فى ذاتها سابقة على المهنة ، فقد تتحكم « الطبقة » أو « الطائفة Caste » أو الوضع الاقتصادى المتخلف ،فى تحديد ميلاد الانسان ، على نحو مسبق، وترسم لنا نمط تربيته ، كما وتتنبأ فى نفس الوقت بتقدمه أو تأخره ، وتضع المؤشرات التى تكشف عن مستقبل نجاحه أو إخفاقه، فى مجتمع استاتيكى جامد .

ولكن الانسان النامى المعاصر ، يستطيع رغم كل الضغوط ، أن يغير من طبقته ، إذا حاول أن يمتهن مهنة يختارها ، وقد تضم الطبقة الواحدة مهناً تمايز فى شكلها وتتوحد فى الدرجة ، رغم اختلاف النوعية . فقد يتحد « أصحاب المهن الحرة » كما يسمون عند التجاريين من مخططى « النظم الضرائبية » حين يوحدون بين المهن والدخول income التى تتقارب ، فتجمع فى طبقة واحدة ، كل صفوة القيادات التكنوقراطية Technocratic وفئات المثقفين من « الأطباء والمهندسين» والمشتغلين بمهن « المحاسبة والقانون والتدريس والمحاماة » .

تطور المهن الصناعية :

لقد أدت « الثورة الصناعية » فى انجلترا إلى عدد من النتائج الاجتماعيــة والاقتصادية ، منها زيادة الثراء ، وتنمية المدن،وتحسين الطرق ،وسهولة الانتقال

---

(1) Bouglé, Celéstin , Essays on the Caste System, trans. by Pocock, Cambridge 1971.

والاتصال.وفى ميدان العلم والإبتكار إخترع « جيمس هارجريفز Hargreaves» آلة الغزل عام ١٧٦٤ . ثم أدخل « ريتشارد أركريت R. Arkwright » عام ١٧٦٩ بعض التعديلات نتيجة لزيادة سرعتها . وفى عام ١٧٧٩ اخترع «صمويل كرومبتون S Crompton» آلة ميكانيكية للغـــزل . ثم قدم لنا « إدمون كارتريت Cartwright » عام ١٧٨٥ آلة ميكانيكية جديدة للنسيج . وفى عام ١٨٠٣ قدم « تريفتك Trevithick » آلة بخارية تسير على عجلات ، ثم قدم لنا « ستيفنسون Stephenson » أول قاطرة بخارية . وبذلك أحدثت الثورة الصناعية تطويراً واضحاً فى أساليب الانتاج الآلى ، اعتماداً على آلات الغزل البخـــارية .

الصناعة والتدريب المهنى :

التدريب المهنى Vocational training هو وسيلة للحصول على الاستجابة اللازمة ، لأداء العمل على الوجه الصحيح ، مما يساعد على تنمية الكفاية الانتاجية والتوافق مع المهنة . وينبغى الالتفات إلى التدريب المهنى ، بالنظر إليه على أنه نوع من التعليم لإزدياد المعرفة بطبيعة السلوك المهنى وشروط المهنة وظروفها ، وزيادة الخبرة والكفاية والمران ، سواء على المستوى الرأسى ، بالتخصص العميق ، أو على المستوى الأفقى المستعرض ، طبقاً لحالة الحرفه ، وظروف المهنة .

وتعتمد برامج التدريب المهنى ، على عملية ترشيد لأصول وقواعد المهنة ، مع تعويد العامل العادات السليمة فى استخدام الآلات والأدوات ، وكل مايدخل فى إطار « الأمن الصناعى » بالاضافة إلى تحقيق فعالية أكثر نشاطاً فى معدلات التدريب والمران والخبرة ، الأمر الذى يزداد معه نمو الانتاج الكلى للمؤسسة أو المنظمة الصناعية .

ومن شروط التدريب ، معرفة الخطوات العملية التى يتطلبها العمل بكفاءة ،

كما يضع مخططو « التدريب » بجموع الخصائص والصفات التى ينبغى أن تتوافر فى الوظيفة وصاحب المهنة ، مما يتناسب وطبيعة الحرفة المطلوبة . وهل يمكن تبسيط حركات العمل ؟ ! وهل تتوافر الأعداد اللازمة من العمالة التى يتطلبها المشروع الصناعى . وبشرط ألا يترقى من إلا من اشتركوا فى « حلقات التدريب » فتتحقق دعائم الكفاية الانتاجية ، بالتدريب الدائم ، والارشاد المستمر ، وباستخدام الحوافز والأجور ، وبرامج التوجيه ، عن طريق الثواب والعقاب ، وتنمية القدرة على التعلم ability to Learn أولا ، ثم التعلم عن طـــريق العمل active Learning ثانياً ، بالاضافة إلى تطبيق مختلف برامج التدريب المهنى والتخصص الفنى ، حتى يتطور العامل فيزداد نموه بالتعلم ، ويتزود من العلم والعمل . ويتجه نحو الخبرة الرفيعة ، فيتفوق من حيث المران نحو المراتب العليا فى « الكفاية الإنتاجية » .

ولذلك كان للمهنة أثرها على مقومات الشخصية وسماتها ، فقد تؤثر مهنة الحدادة على عضلات الجسم وأصابع الأيدى وطريقة الامساك بالأشياء ، كما تؤثر مهن أخرى على طريقة المشى وسرعة الحركة . وقد يحسن « المحامى » طبقاً لأصول مهنته ، طريقة الكلام فيصبح لبقاً ، حلو الحديث ويجيد صياغة الألفاظ ، وللمحاسب قدراته الفائقة فى الحساب واستخدام لغة الأرقام والجـــداول والاحصائيات .

المهنة والكفاية الانتاجية :-

يحتاج الانتاج الصناعى إلى التدريب الفنى العالى ، والتوجيه المهنى الرفيع ، وذلك لمواجهة عمليات التنمية الاقتصادية ، وتحسين الخبرة والإداء ، ورفع مستويات المعيشة فى المجتمعات الزراعية ، بالاضافة إلى تدريب الاداريين ، بقصد ترشيد الاشراف والتنظيم والادارة .

ويبدأ « التوجية المهنى » بالمدرسة ، ولاتتوقف عمليات التدريب الفني والتوجيه

المهنى ، بعد مرحلة الدراسة العملية فى الصغر ، وإنما تستمر بعد ذلك مع استمرار الخبرة اليومية التى تنمو دوماً بالدخول فى معترك الحياة . حيث يحتاج كل انسان فى كل مهنة ، إلى الزيادة المستمرة ، والتوجيه المستمر ، لتعميق الخبرة واستعراضها .

وقد تعتمد عملية « التدريب » ، وتحتاج إلى برامج أخــرى ، كالتأهيل المهنى Vocational Rehabilitation ويقصد به ، تأهيل صاحب العاهة ، وفاقد القدرة ، على سد النقص ، وعدم الشعور بالعجز ، بفضل استخدام البدائل من «الأعضاء والأطراف الآلية» ، بالنسبة لذوى العاهات المستديمة من فاقدى الأيدى والأرجل ، واستخدام السماعات لضعاف العقول ، فتحل المشكلات ، وتزول المعوقات ، وتخف حدة الآثار التى تنتج عن العاهة والعجز ، فتزداد درجة الكفاية الانتاجية .

ولم يقصد بتعويض العامل فى حالة العجز أو الاصابة أو المرض أو حتى الشيخوخة ، تلك الفائدة المادية البحتة ، بقدر ما يقصـــد به تحقيق « الأمن » و « الانسجام » و « التوازن » وشعور العامل بالطمأنينة والعدالة . كما صدرت التشريعات لتأمين كل عمال جمهورية مصر العربية ضد العجز والمرض والشيخوخة ، وهى تشريعات ليست جديدة على العمال ، وإنما يعترف بها « مكتب العمل الدولى » التابع لهيئة الأمم المتحدة ، ولم تصدر هذه التشريعات إلا بفضل ظهور النقابات القوية ، واتساع نفوذ الحركة العمالية فى العالم الصناعى .

واستناداً إلى هذا الفهم ، فقد تحتاج زيادة معدلات الانتاجية إلى ضرورة تطوير بعض الأساليب العملية للتأهيل المهنى ، وذلك لاكتساب الخبرات الجديدة ، فى سائر النواحى الفنية والادارية . كل ذلك من أجل « تأهيل المعوق » أو «إعانة» العاجز على إيجاد العمل المناسب ، باستغلال ما لديه من « قوى » أو « إمكانيات » وقدرات ، ومهارات ثم تدريبه وتأهيله ، عن طريق تنمية خبرته فى «عمل» أو «مهنة» . وتقتضى برامج التأهيل المهنى ، دراسة شاملة للفرد ، وتحليلا كاملا لمختلف المهن ،

لتخفيف ما خلفته العاهة من « آثار » نفسية وإجتماعية ومهنية .

ومن هنا كان تدريب العمال الأكفاء بعد اختيارهم واعداد البرامج الفنية لزيادة الخبرة والقدرة ، من أجل التشغيل والصيانة والانتاج ، على أن يتم كل ذلك في فاعلية ومهارة ، بالتدريب المتوسط المدى ، والطويل الأجل في ميدان « التلمذة الصناعية » حتى تتحقق الظروف الملائمة للعمل.فنعالج كل ما يحدث من مشكلات ، فقد تتأثر «العلاقات الصناعية» مثلا بالعامل المستهدف Prone للحوادث ، فينبغي أن نعالج مثل هذه الحالات للتقليل من الحوادث الصناعية Industrial accidents ولحماية العمال من العاهات . وفي ميدان « علاقات العمل» هناك « الرئيس المشكل» ، وهو الذي يتهاون حين يجب الحزم والتشدد ، بينما يشكو ويصرخ ويتوعد ، حين تجب المرونة والليونة .

ومن أجل هذا كله ، يشتمل التدريب والتوجيه ، كما يشتمل « برنامج التلمذة الصناعية » على تدريب فني أساسي ، وتدريب حرفي ، مع تعويد التلميذ الصناعي على جو العمل . ولقد ثبت أن « الاعداد الذهني » لدراسة العمل في سن مبكرة ، هو أيسر وأسهل منه في سن متأخرة ، حيث يتعلم «التلميذ الصناعي الصغير» ، بطريقة أسرع ،وبفرصة أكبر ،فيزداد تعلمه وتقدمه في جو المصنع وما يدور فيه من عناصر الحركة والتدريب والمناقشة والخبرة ، لتنمية مختلف المهارات الصناعية ، وباستخدام وسائل الايضاح العملية والتطبيقية لتنمية القدرة وزيادة الفهم وتوضيح الرؤية .

التوطن المهني :

حول المصانع والمؤسسات ، في المدن والحواضر ، تتركز فئات العمالة ، وتتوطن حول المشروعات الاقتصادية الكبرى طبقات من المهن ، حيث يعيش ما تشابه منها في أحياء خاصة بهم ، حين يسكن العمال دائماً في المناطق الشعبية الكثيفة ، نظراً لازدياد معدلات التركز والتوطن ، كما يعيش كبار الموظفين من ذوي

الياقات البيضاء فى الضواحى البعيدة ، حين تقل الكثافة ، وتخف حدة التركز concentration البشرى .

ولقد كانت أحياء القاهرة القديمة ومازالت قائمة حتى الآن ، تسمى بأسماء مهنية أو حرفية ، كالصاغة والنحاسين والمغربلين والفحامين . وفى جمهورية مصر العربية ، توطنت صناعة الغزل والنسيج فى المحلة الكبرى وكفر الدوار ، كما توطنت صناعة الحرير فى فرنسا فى « ليون » ، والمنسوجات القطنية فى « ليل » . ولقد نشأت المصانع نفسها بالقرب من مصادر الطاقة ومناطق التعدين ، كالمناجم ومصادر المواد الخام . مما ساعد على تشجيع عمليات « التوطن العمالى » والتركز السكانى ، وبخاصة من أصحاب الحرف والمهن الذين يتوافدون من القرى كمناطق دفع ، إلى المدن والحواضر كمناطق جذب صناعى .

النشاط المهنى والدوافع والحوافز :

ماذا نقصد بالنشاط المهنى ؟ ولماذا يشعر العامل أثناء سلوكه المهنى بمشاعر مثبطة للهمة ؟ وماذا يدفع نشاطه ويرفع معنوياته ؟

فى الرد على هذا كله نقول ، إن كل سلوك حيوى Vital فهو سلوك هادف ، له نشاطه وإتجاهه ، كما اننا نجد وراء كل سلوك — سواء أكان إقتصاديا أو مهنيا صناعيا أو إداريا — دافع Motive ، أو منبه Stimulus . والمنبهات هى المثيرات الفطرية ، نفسية كانت أم عضوية ، خارجية External كانت أم داخلية Internal .

أما المنبه الداخلى ، فهو الدافع ، والمنبه الخارجى هو الحافز Incentive ، ولاشك أن إغراء « نظم الحوافز Incentive systems » كما يقول « وليام كورنهاوزر William Kornhauser إنما يساعد على الترقى فى السلم الوظيفى ،

ويزيد من المكانة فى التسلسل المهنى [1] Proffessional Ladder.

وتعمل المنبهات الخارجية والداخلية ، على إثارة المثيرات الفطرية والنفسية والعضوية ، والمكتسبة ثقافياً ، الأمر الذى معه تستثار الحاجات الضرورية والكمالية للإنسان . والحاجات هى إما حاجات بيوفيزيقية Biophysic وإما حاجات نفسية أو روحية . ويستشعر الانسان التوترات Tensions نظراً لشعوره بالحاجة الملحة ، أو بحكم الضرورة القهرى ، فيبدأ الشعور بالمشكلة ومحاولة حل التوتر الناجم ، وإزالة الصراع الداخلى ، حتى يصل إليها الانسان بالاشباع Saturation عند قضاء حاجته وشعوره بالرضاء Satisfaction . بمعنى أن ميكانيكا السلوك إنما تعتمد أصلا على وجود دافع قوى ، ثم الشعور بالحاجة والتوتر ، حتى يصل السلوك فى النهاية إلى الحصول على « الحافز وتحقيق الهدف ، فيشعر الانسان فى النهايه بالاشباع وترتفع روحه المعنوية .

الروح المعنوية :

فلا شك أن الانسان الصناعى ، هـــو العلة المتحركة لعملية التنمية فى إقتصاديات الصناعة ، فالطاقة البشرية العاملة ، هى أهم « أداة » أو « عنصر » من « أدوات » أو « عناصر » التنمية ، فى رفع معدلات الانتاج فى المصنع .

ولقد ثبت فى قياس « الروح المعنوية » للعمال أن سمات الشخصية الخاصة ، بالذكاء وسعة الافق ، ودرجة الميل المهنى والفنى ، ومستوى الثقافة والخبرة والتدريب ، وكلها عناصر جوهرية ، قد تتدخل فى التركيب الدينامى لشخصية العامل ، كوحدة أو كصيغة جشطالتية متكاملة الأبعاد .

ولقد ثبت من إحصائيات الحضور والغياب أن زيادة معدلات الانتاج

---

(1) Restivo, sol. p , christopher K., Vanderpool, comparative studies in science society, U S. A. 1974. p 191.

وإرتفاع « الروح المعنوية » إنما تؤثر جميعها فى خرائط ورسوم العملية الانتاجية . بمعنى أن هناك معامل إرتباط بين إرتفاع الانتاج وزيادة الروح المعنوية تكشف عنها خرائط سير إجراءات الانتاج **Flow Process charts** وعملياته ورسومه البيانية ، فلقد قلت معدلات التمارض وإنخفضت مؤشرات الغياب ومعدلات إستهلاك التالف من المواد الخام،أو غير المصنعة بمعنى أن هناك معاملات إرتباط قوية بين الروح المعنوية والانتاج ، تكشف عنها بوضوح كل الرسوم والخرائط الخاصة بعملية الانتاج **Operation Process charts**.

ومع انخفاض الروح المعنوية بين العمال تنخفض درجة التماسك ، ويزداد التحلل والانحلال بين الجماعات الانتاجية . مما يؤثر على شخصية العامل وإنتاجه ، حين ينظر إلى علاقات المودة والانسجام كمرتبه ثانيه بعد الاهتمام أولا بالعمل والانتاج .

وبينما تتأثر الروح المعنويه بجو المصنع وبتأثير العوامل الانسانية الضاغطة، والشعور بالظلم ، تتذبذب الروح المعنوية وتتردد مؤشرات الزيادة أو النقصان فى معدلات هذه الروح المعنوية طبقاً لخلو البناء الصناعى من الصراعات والمخاوف ، مما يعبر عن الروح العالية ويرفع من درجة التماسك فى العلاقات بين أعضاء الجماعات الصناعية .

ولقد ثبت أن الروح المعنوية إنما لاتستند إلى اسس مادية تتعلق بظروف العمل بقدر ما تستند الى شعور العامل بالرضا النفسى الذى ينتج عن الاعتراف بشخصية العامل واحترامها فى كل المواقف والمجالات . ولاشك أن فكرة العامل عن الادارة هى المقياس الحقيقى لقياس الروح المعنوية عند العمال . وعن طريق تصورات العامل وفكرته عن « السلام الصناعى » وانسجامه مع ادارة المصنع واستماع شكراه . أو ترحيبه بالعمل ، وبخاصة عند ترقيته ، فيزداد شعوره

بالتضامن والانتماء . هذا الشعور الذى يؤدى بدوره إلى رفع الروح المعنوية نظراً لوحدة الهدف والمساواة فى الحقوق والحوافز والأجور ، مع الازدياد المستمر لمستوى الطموح Level of Aspiration .

ولكن ماذا نقصد بالروح المعنوية ؟

لاشك أن القدرة على الانتاج والاقبال على النشاط ، بدافع حب العمل وحافز الأجر Incentive ، كلها ظواهر تحدد لنا طبيعة الروح المعنوية ، وهى الطاقة الكامنة « فيما وراء العمل » ، وحسن توزيعه والقيام به .

وتعمل دراسات « الروح المعنوية » على استمرار نمو الدوافع التى تعمل على ارتفاع «كفاءة العامل الانتاجية » وتنمية قدراته بالاضافة إلى أن تحسين ظروف العمل ، وهى ظروف « انسانية » و « مادية » ، إنما تعمل جميعها على تنمية الروح المعنوية وانماشها ، كما أن شعور العامل بالزيادة فى مستوى الأداء ، إنما يشجعه هو الآخر على زيادة انتاجه ، الأمر الذى يشجع العامل على الحصول على ترقية Promotion .

وربما كانت « الظروف الانسانية » أكثر أهمية من « الظروف المادية » ؛ تلك التى لايصعب علينا تحقيقها فى سهولة ويسر ، حتى يمكننا اشباع حاجات العمال النفسية ورفع روحهم المعنوية ، تلك الروح التى تعبر عن الدافع الرئيسى الذى يدفع العامل نحو حرصه على زيادة الانتاج وحبه وتفانيه فى أداء العمل ورفع مستوى الأداء .

وتزداد الروح المعنوية بالطبع ، عند وضع نظام سخى للحوافز ، وهنا يشعر العامل بالأمن Security والأمان من المستقبل ، حين يستفيد العامل من مدخراته الناتجة عن أجوره وأرباحه وحوافزه التشجيعية ومكافآته السخية ، وكلها جوانب تشبع فى العمال الحاجات المادية ، تلك التى قد تدفعهم إلى تحقيق واشباع حاجات

أخرى معنوية Moral ، بزيادة التأمين على الحياة والاستثمار ، والادخار ، مع الاستفادة بالعائد المجزى والمشبع.

وقد يرجع العامل إلى تحسين ظروفه الاجتماعية باستغلال مدخراته وتحسين علاقاته بالانتماء إلى النوادى الاجتماعية والرياضية ، كما قد يلجأ العامل أيضاً إلى رفع مستواه الثقافى فيعلم نفسه بنفسه ، بقراءة الكتب واكتساب المهارات ، وزيادة المعلومات التكنولوجية . وذلك لرفع مستوى العامل المهنى والفنى والتعليمى لتنمية خبراته التى تؤدى بالطبع إلى توسيع وتعميق علاقاته بزملائه ، وبرؤسائه وانسجامه فى نسق الجماعة الدينــامى ، وهو نفس النسق الصناعى الذى يعمل العامل فى اطاره .

علم الصحة الصناعية :

وتهدف علوم الصناعة «وسوسيولوجيا المهن» Sociology of Occupation إلى محاولة خلق الفرص لتحقيق التوازن والصحة النفسية للانسان الصناعى . إلا أن محاولة إعادة التوازن ليست بالأمر الهين ، وانما هى أمر صعب وعسير لأنه لازم وضرورى للحفاظ على أمن الانســان ودوام طمأنينته النفسية وتوازنه الاجتماعى وانسجامه المهنى ، فى ضوء انتمائه إلى ، تنظيم Organization ومحاولة التحرك نحو فئات أكثر أجراً ، أو طبقات أكثر مكانة وأعظم سلطة ومهابة . فيترقى الانسان الصناعى الممتاز طبقاً لمستوى الخدمة والأداء والسلوك الصناعى المنضبط ووفقاً لالتزامات المهنة الفنية والخلقية .

ويدرس علم الصحة الصناعية Industrial Hygiene كل الظروف والسبل أو الطرق التى توصلنا بسهولة إلى تحقيق سعادة العمال للحصول على معدلات أكبر للانتاج وتحقيق ارضاء Satisfaction العامل بالتركيز على الصحة النفسية للانسان الصناعى ، مما يتيح الفرصة السهلة والسريعة لتحقيق التوازن النفسى ،

وتعلم قواعد العمل ، حين ترقى الحركات ، وتهذب ، بينما يقل المجهود مع اقتصاد الحركة والوقت .

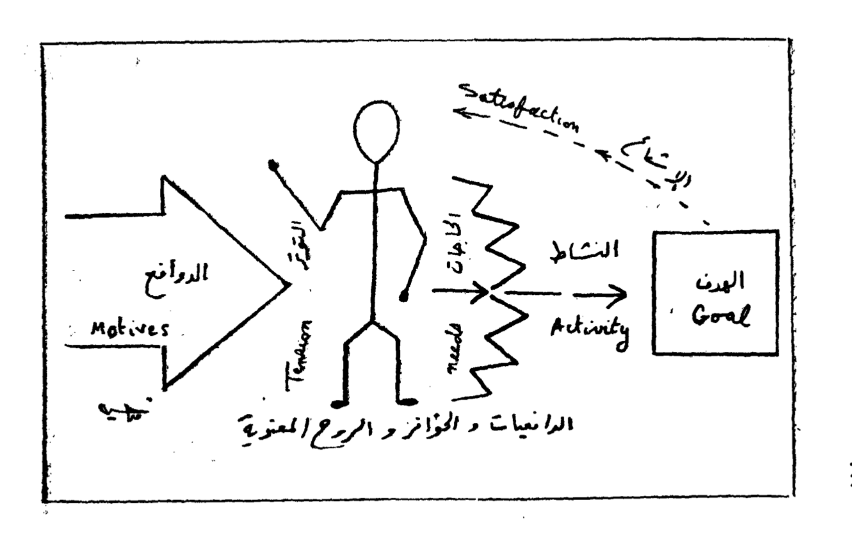
وينبغى بصدد التوازن أن نميز بالضرورة بين « التوازن الاستاتيكى » الجامد والتوازن الديناميكى المتحرك . فالأول عقيم ولاينتج أما الثانى فضرورى وحيوى ، ونافع له دوافعه Motives الداخلية وحوافزه الخارجية .

الدافعيات والحوافز والروح المعنوية :

والتوترات Tensions هى الدوافع الحقيقية التى تنجم عن مثيرات خارجية أو داخلية . وتدفع هذه التوترات نشاط الانسان وسلوكه المهنى سواء فى الحقل أو فى المصنع أو المدرسة أو الكنيسة ، نحو بلوغ هدف Goal محدد بالذات . ويتبلور هذا الهدف فى وجود « غاية » يراد تحقيقها ، كأمل يتحقق ، أو قد يكون الهدف هو إزالة الصراع والتوتر وحل المشكلة واشباع الحاجة الانسانية الراهنة ، لأن حالة الاشباع Saturation هى الطريق الذى يوصلنا إلى حالة الارضاء .

وفى ميادين السياسة والاقتصاد والصناعة والإدارة ، وراء كل سلوك دافع تقليدى أو قيمى أو اجتماعى ، أو واجب أخلاقى أو دينى . ويتجه هذا السلوك مهما تنوعت مصادره نحو طريق واحد هو « إرضاء الحاجات لبلوغ الغايات » . وهو سلوك ناجم أيضاً عن حدة التوتر ، فيصدر كسلوك قهرى أو نزوع إرادى مندفع نحو تحقيق رغبة أو قضاء حاجة ، وعندها يكون الاشباع ، وزوال التوتر ثم العودة ثانية إلى حالة التوازن Equilibrium [1] . كما يبين الشكل الآتى كوسيلة للعرض والايضاح :-

(1) William, Michael., Human Relations, Longmans London 1962.


Satisfaction
الإشباع
الدوافع
Motives
التوتر
Tension
الحاجات
needs
النشاط
Activity
الهدف
Goal
الدافعيات و الحوافز و الروح المعنوية

من هذا الشكل يتبين لنا كيفية اشباع الحاجة كوسيلة من « وســائل رفع المعنويات »، لأن السعادة التي يحققها الانسان في اشباع حاجاته السيكوفيزيقية إنما هي « سعادة حسية » . ولا يمكن أن تحقق السعادة بمعناها الحسي ، كل ألوان ونماذج السعادة بمعناها الروحي والمعنوي والنفسي(١) .

تعدد الاشراف الاداري والفني وأثره على شخصية العامل :

قد تتراكم السلطة على رؤساء العمال والمهندسين والمديرين ، الأمر الذي يساعد على زيادة التسلط والكبرياء من جهة الادارة ، بينما يشعر العمال بالمرارة والحقد . فيكون الفشل الدائم في الامتثال والسلوك الصناعي القويم الذي ينجم عن التعاون والمحبة ، فيحدث التقارب وتتوثق العرى بين أدوات التخطيط والتنفيذ بين مهن فوقية وأخرى تحتية ، أي بين مهندسين وعمال . الأمر الذي معه تتحسن ظروف العمل النفسية والاجتماعية والانسانية ، كما وتختفي العيوب الاوتوقراطية القديمة . وتتضافر جهود الكل ، وتتعاون كل الأطراف التي تعمل بروح الفريق المنسجم الذي تتوحد وظيفته وأهدافه ، وتتزايد انتاجيته طبقاً لدرجة التكامل بين رؤساء العمل وروح التضامن بين العمال والاسطوات والمديرين . وقد يؤدي تعـــدد الاشراف الإداري والفني إلى وجود كثرة من رؤساء العمل والعمال والمهندسين،

---

(١) تتمثل السعادة الروحية بالغبطة بالحياة والرغبة الغامرة بالحب العميم والذي يملأ جوانب النفس بهجة واستنارة واستضاءة ، وباستطالة عميقة تضيء كل ما حولها وهذا هو نمط السعادة العقلية والمثالية . إلا أن ظواهر الصراع الصناعي والدولي والرعب الدائم من التأهب النووي ، مع ما يسود العالم من مشكلات الجوع والعنصرية ، كلها عوامل اجتماعية وسياسية تخلق أنماطا من الانسان « السياسي المعاصر » وهو كـكائن ممزق ومغترب ومتمرد لن يتحول أبداً وعلى الاطلاق إلى ذلك الانسان المثالي الذي يتحقق في « فيلسوف » أو يتمثل في « عابد » أو « متصوف » . ففي مجتمع التكنولوجيا وحضارة التصنيع ، تكون السعادة بالمعنى المثالي هي أمر بعيد المنال .

« يؤدى بالطبع إلى « تميع المسئوليات » عند تعدد الأدوار والأعمال التى يمكن أن يقوم بها موظف أو عامل واحد . مما يسمح بالتسيب والتنصل من المسئولية على حساب التنظيم الإدارى والعمل الفنى ، فيقلل بالتالى من الانتاجية العامة ، كما تقل « مهارة العامل » ويزداد التراخى والاهمال والكسل وتتعدد حالات الغياب عن العمل ، وهى ظاهرة معروفة فى علوم النفس الصناعى كما أنها مألوفة فى « علم الاجتماع الإدارى » .

وهناك ظواهر أخرى مضادة ، قد نراها تتسرب بين العمال ، حين تتسلل إليهم بعض الأفكار أو الشائعات ، ويحدث التفكك وعدم التكامل الذى قد يتطور إلى صراع . فالعنف . فهناك « اليمين واليسار » ، والديموقراطية والاوتوقراطية . ولكى يحدث التوازن بين مختلف القوى ينبغى أن يسود التحليل المنطقى حتى يتحقق الانسجام بينها والملاءمة بين الفكر والواقع ، ولحل هذه المشكلات الإدارية الصعبة اهتمت دراسات العلاقات الانسانية بعمليات التقارب بين وجهات النظر لاحداث التكامل وإعادة التنظيم على نحو مفيد وبناء ، الأمر الذى معه أدت هذه الدراسات التنظيمية إلى التمييز بين نوعين من الجماعات ، جماعات « لا إنسانية » عددية Aggregate groups وجماعات « إنسانية عضوية » Organic groups وأثبتت الدراسات الحقلية والسوسيولوجية والسيكولوجية واتفقت جميعها على أن الجماعات العضوية أكثر إنتاجاً وتفاعلا ونشاطاً من الجماعات العددية ، لأن الأولى متماسكة ومتآلفة ، والثانية ، متفككة ومنقسمة وموزعة ، فتتشتت جهودها الانتاجية وتقل مهاراتها الفنية . وقامت « فلسفة العلاقات الانسانية » على زيادة الانتاج بقصد تطوير العمل وتنمية العامل ، وزيادة الألفة بين العامل والآلة ، مع التعاون والتعاطف بين العمال والإدارة دون قهر أو اجبار(1) .

(1) Friedman, C. Industrial Society, The emergence of Human Relation of Automation, Glencoe, 1964.

وبالنسبة للادارة والتنظيم ، كشفت « ماری فوليت Marry Follet » عن الصناعات السيكولوجية ، ودوافع السلطة فى البناء الصناعى ، وأشارت إليها فى كتابها « التنظيم الصناعى Industrial Organizatien واهتمت هذه الباحثة الامريكية برفع معنويات العمال ، وتنمية شخصية العامل وتطوير علاقات العمل والانتاج ، وبخاصـــة فيما يتعلق بالسلطة أو الإدارة . وفى هذا المعنى تقول « مارى فوليت » : ينبغى الا نتعلم أين نضع السلطة ؟ بل أن نعرف فقط كيف نمارس السلطه ؟ ومن هنا بدأ الاهتمام بدور « العلاقات الانسانية » بدراسة سلوك الانسان الصناعى وحل التناقض بين العمال والادارة ، وتخفيف التوترات داخل التنظيمات الصناعية وتقريب « وجهات النظر بين أجهزة التخطيط والتنفيذ » .وعلى الرؤساء والملاحظين أن يدربوا العمال على اتخاذ القرار ، بالمشاركة الفعلية مع السلطة والادارة .ومن هنا تحل عقدة الاغتراب ،وسيتعلم الإدارى الأسلوب الديموقراطى ويتحرر الفكر الإدارى برمته ويصبح العامل أكثر حرية فى تفكيره ، وديموقراطية فى علاقاته ومعاملاته (١) .

---

(1) Follet, M., P., Freedom and Co-Ordination Management Publication, Truste, London. 1949.

الفصل السابع

اقتصاديات الصيانة والكفاية الانتاجية

* عوامل الانتاج
* التنظيم والمنظم
* تقسيم العمل
* الكفاية الانتاجية
* توجيه الميل المهنى
* قياس الميل المهنى
* إقتصاديات الصيانة
* الصيانة والتكاليف

تمهيد :

هناك دراسات فى «علم الاجتماع الصناعى» ، منها مايتصل بالاقتصاد البحت ، ومنها مايتصل بمسائل سوسيولوجية خالصة . وتتعلق الأولى بعوامل الانتاج التقليدية ، أما الثانية ، فتلتحم بسوسيولوجيا التنظيمات الصناعية والمشروعات الاقتصادية .

تبحث «علوم الاقتصاد البحتة» فى بعض المسائل الاقتصادية الجوهرية ، مثل «طبيعة السلعة الاقتصادية» ، مع دراسات عوامل الإنتاج ، وتقسيم العمل . أما السلعة الاقتصادية فهى إما «سلعة مادية» ، وإما «خدمات إنسانية» كالطب والتدريس والهندسة والمحاماة ، حيث تخلق عملية الانتاج الاقتصادى السلعة المادية ، كما وتخلق السلعة منفعة «إقتصادية» . وتعود هذه المنفعة ، على من اشتراها وتشبع حاجته . ويعمل المصنع على إنتاج السلعة المادية إما بتحويل مظهر السلعة أو تغيير مكانها أو نقل ملكيتها .

عوامل الانتاج :

أما عوامل الانتاج وهى المسألة الجوهرية الثانية من مسائل «علم الاقتصاد البحت» ، فهى عوامل أو عناصر أربعة يقوم عليها «البناء الصناعى» كله ، حيث نجد أن قوة الإنتاج وأدواته ، انما تمثل الأسلوب الانسانى الحضارى الذى يحدد لنا وسيلة أو طبيعة «جهد الانسان والسيطرة على الطبيعة» على اعتبار أن مصادر الانتاج إنما تتمثل فى النقاط الآتية :

(١) الموارد الطبيعية مثل المعادن والمناجم والفحم والبترول ، وهى «مجموع الثروات الطبيعية» ، ووفرة المواد الخام ، ودرجة خصوبة الأرض ، وكل مايقوم على نحو طبيعى» ، «ويكون له منفعته دون تدخل الإنسان . وهنا «تعمل الأرض والبيئة الجغرافية وظروفها المادية ، على تغيير ظروف المجتمع الإقتصادية» ، فيما

يكون له قيمته وندرته ، لما فى باطن الأرض من « معادن وكنوز » وما تنعم به علينا الطبيعة من « منافع وخيرات » .

(٢) رأس المال ، وهو كل ما يكون له قوته ودوره وعملة ووظيفته ، داخل البناء الاقتصادى ، مثل أدوات الإنتاج . وكل الوسائل المادية الداخلة فى عملية الانتاج وهو مايسمى بالتشغيل الآلى أو الأوتومية automation [1] .

ومعنى ذلك أن مبانى المصنع وموقعه وآلاته وأدواته كلها أجزاء أساسية من رأس المال،الذى يقصد به هنا مصادر « الثروه الأولى » التى تستخدم فى خلق « الثروة الجديدة الثانية » وهى الربح أو العائد .

(٣) العمل ، ويقصد به كل الجهودالبشرية التى استخدمت أومازالت تستخدم فى خلق السلعة . فالعمال يخلقون بالعمل « السلعه الاقتصادية » حين يستعملون أدوات المصنع الانتاجية ، فينتجون طبقاً لتأهيلهم وخبرتهم وتدريبهم ، مما يساعد على تكوين عادات حركية أو تشغيلية معينه فى « كل عملية إنتاجية » .

التنظيم والمنظم :

هناك عنصر رابع وهام ، يعمل كقوة من قوى جهاز الانتاج ، وهو عنصر التنظيم أو المنظم ، الذى يقوم بإدارة العملية الاقتصادية كلها .

والتنظيم ، هوعبارة عن عملية الجمع بين « الطبيعة والعمل ورأس المال » لخلق

---

(١) الميكنة أو الأوتومية أو الأوتوميشن Automation هى قوة التشغيل التى تتم دون تدخل قوة بشرية أو عاملة . ويقصد بهذا المصطلح عدم الالتفات إلى العمالة أو القوة الآدمية . وقد يقصد أيضا بهذا المصطلح المستخدم فى علم الاجتماع الصناعى « القوة الآلية » للتشغيل أو « قدرة الأدوات المادية » والآلات التى تعمل تلقائيا . وتؤدى إلى تخفيض نسبة العمالة ، والتقليل من القوى الآدمية والبشرية ، مع زيادة أهمية العمال المهرة فى الميكانيكا وصيانة الآلات والأدوات الكهربية

منفعة أو خدمة ، أو إنتاج و تسويق سلعة . وما ينظم بين الطبيعة والعمل ورأس المال ، هو « المنظم » ، وهو عنصر ضرورى وجوهري فى العملية الانتاجية فهو الذى يتحمل مخاطر المشروع من « ربح أو خسارة » . ويدير المنظم ويشرف على عناصر الانتاج وأدواته ، كما ويملك عادة جزءاً من رأس المال ، ويقوم باستثمار وترشيد استخدام عوامل الأنتاج الأخرى ، لتحقيق الأرباح .

كما يقوم المنظم بالاشراف على حركة « أدوات الانتاج » أو الأوتوميشن Automation ، كما يقوم أيضا بعملية « تنظيم العمل » داخل المصنع بالاشراف على القوى العاملة وادارة العناصر البشرية ، وتنظيمها إدارياً وفنياً . كما ويهتم المنظم أول ما يهتم بعملية إقتصادية ضرورية ، وهى العملية التى يطلق عليها اسم « تقسيم العمل » .

وللمنظم سلطته الكاملة على المشروع الصناعى ، فهو الذى يشرف على كل كبيرة وصغيرة ، فى عمليات الادارة والتخطيط والتنفيذ ، إلا أنه لاينبغى أن أن يقع تحت تأثير السلطة « فيسىء استخدامها ، وهنا يقول « لورد آكتون Lord Acton » المشرع الانجليزى المشهور حين يعبر عما يسميه « بقانون الفساد » لا يمكنك أن تمنح إنساناً سلطة على غيره من الناس ، دون أن يغريه ذلك باساءة استخدامها ، ويزداد هذا الاغراء على نحو تقريبى مع إزدياد السلطة التى يتصرف فيها ، ولا يقدر على مقاومتها سوى القليل .

تقسيم العمل :

لقد كانت دراسة تقسيم العمل هى أول دراسة سوسيولوجية وإقتصادية « صدرت فى وقت واحد » فلقد اهتم دور كايم فى أطروحته للدكتوراه بدراسة ظاهرة « تقسيم العمل الاجتماعى De La Division du Travail Social طبقاً « لنظام التخصص » وتوزيع المهن . كما كشف دور كايم فيما يتعلق بتقسيم

العمل فى سائر المجتمعات الانسانية ، عن نظريته المشهورة فى التضامن solidarité بنوعيه الآلى والعضوى organique .

ولقد تأثر دور كايم فى ذلك الاتجاه بكتابات « فرد يناند تونيز Tonnies » وبخاصة فى كتابه الشهير « الجماعة والمجتمع Gemeinschaft und Gesellschaft » فالجماعة عند « تونيز » تتميز بالتضامن الآلى عند « دور كايم »(1) . بينما يقوم المجتمع عند تونيز على التضامن العضوى بالمعنى الدور كايمى . فى الجماعة « إرادة الحياة » وفى المجتمع « إرادة الوعى » . فى الجماعة تضامن يتكون طبقاً لصلات الدم والجوار ووظائف العادة والتقليد ، بينما يسود فى المجتمع ، الصراع والفردية والحرية والذاتية ، والعمل بفضل مجموع القوى العاملة المتخصصة (2) Specialiste .

إلا أن الانسان عند « تونيز » ، إنما يقع فريسة الصراع والتناقض بين « إرادة الحياة » وهى حدس وعبقرية ، وبين « الإرادة الواعية » التى تضبط الوجدان المتفجر ، وتوجه الدوافع الخلاقة Creative motives فى الحدس والعبقرية .

وهنا تقوم الارادة الواعية ، بعملية توجيه وإدراك واكراه ، وذلك لتجديد وتنظيم طاقات الارادة الطبيعية المتدفقة . فالأولى واعيه ، خلقت المجتمع ، أما الثانية إرادة الحياة فقد أوجدت « الجماعة » . فى الأولى يسود التنافس والغربة ، واستغلال الانسان لأخيه الانسان . وفى الثانية تسود قيم الفضيلة والأخـــوة وروابط الدم والجوار(3) . فى الأولى كبت وضغط ، وفى الثانية حرية وخلق.

---

(1) Kardiner, Abram & Edward Preble , They studied Man, Mentor, New York. 1961.

(2) Durkheim, Emile , De La Division du Travail, Felix Alcan, Paris. 1926. pp. 19 98.

(3) Tonnies, Ferdinand Community and Society, New york - 1963.

ولعل « تونيز » بذلك التمايز الذى وضعه ، إنما يصف لنا حقيقة بوادر وتباشير « المجتمع البورجوازى » القائم على استغلال رأس المال ، حيث تنبأ بانتشار المدنية ، وتفكك القيم الخلقية وتدمير الطاقات الخلاقة . الأمر الذى يمهد ويؤكد بشكل قاطع على القيم الماركسية وذيوعها ، مما يشير إلى تأثر « تونيز » بكتابات « هوبز Hobbes » القائمة على الحرب والصراع . كما وقع « تونيز » تحت تأثير الفلاسفة الاقتصاديين البريطانيين من أمثال « سبنسر Spencer » و « آدم سميث Adam Smith » .

ولقد درس علم الاجتماع التحليلى ، عند « تونيز » مختلف العلاقات والميول والعواطف Sentiments تلك التى تهدف جميعها إلى الجمع بين الناس ولم شملهم ، فتظهر الاشكال الجديدة ، كالجماعة والدولة State والكنيسة Church . ومن المميزات الجوهرية التى تميز الجماعة عن المجتمع ، ذلك التغير الواضح فى قواعد « التشريع القانونى » ، بظهور أشكال جديدة من الجزاءات والنظم القضائية طبقاً لتنوع الحقوق وتعدد المسئوليات .

فالجريمة مثلا ما هى إلا « إجراء » أو « فعل » مضاد للشاعر العامة ، تهدد الانسان الفرد ، وتهدر الحقوق الشخصية ، وتدمر « روح الجماعة » ، وتحطم « قيم الضمير الجمعى » . بمعنى أن الجريمة هى « فعل غير اجتماعى anti-social » و « لا أخلاقى » ، لأنها ضد الجماعة ، وتتنافى مع مشاعر الأخلاق وقيم الدين .

ولذلك اهتم « تونيز » بوسائل « الضبط الاجتماعى » كالقانون والجزاء ، والعرف وسيادة الجماعة ، وسطوة الضمير ، وكلها وسائل ضرورية للضبط ومقاومة الانحراف أو « التمرد » أو « العصيان » . ومن هنا يتطور الأمر عند تونيز وتتحول « العلاقات التلقائية spontaneous Relations » السائدة فى الجماعة كى تصبح علاقات ديناميكية متغيرة ، فتظهر علاقة « التعاقد » وتحل

القانون محل العرف ، والعقد محل التلقائية ، والمسئولية الفردية ، محل المسئولية الجماعيـــة .

فليس « القاتل » أو « المجرم » فى المجتمع البدائى ، مسئولا عن جريمته ، وإنما المسئول الأول هو « قبيلته » ، حيث أن القتل فى المجتمعات البدائية لا يقع على « القتيل » كفرد ، وإنما وقع الجرم على « قبيلة المجنى عليه » ، فتطالب بالثأر أو « التعويض » أو « الدية » . بمعنى أن المسئولية فى المجتمعات البدائية هى « مسئولية جماعية » ، وليست بالفردية . ويظهر ذلك بوضوح فى المجتمعات القروية والصحراوية ، حيث تظـــهر فى هذه المجتمعات « عداوات الدم Blood Feuds » و الأخذ بالثأر ، والصراعات التى تدور من أجل الحيـاة سعياً وراء الكلأ ومصادر المياه .

ولعل كتابات « تونيز » قد كان لها بذلك صداها فى « علم الاجتماع الامريكى » وخاصة عند « كولى » و « روبرت ردفيلد Robert Redfield » . فلقد قسم تشارلس كولى Cooley سائر الجماعات ، إلى جماعات أولية Primary groups ، وجماعات ثانوية Secondary . ويسود فى الاولى علاقات ثابتة وذلك فى المجتمعـــات الصغيرة الحجم ، التى تمتاز بقلة عدد الأفراد وعدم وضوح التخصص المهنى ، مع توافر روح التعاون والمحبة .

ويميز « ردفيلد » أيضاً على غـــرار « تونيز » بين المجتمع التقليدى « Folk Society » و « والمجتمع الحضرى Urban Society » ، حيث يمتاز الثانى بأنه أكبر حجماً ، وأكثر تداخلا . ففى المجتمع التقليدى تنعزل وتتجانس أجزاء المجتمع ، كما أن التكنولوجيا كظاهرة إجتماعية ، تكون أكثر تقدماً وتعقيداً فى الظواهر الحضرية . ومن هنا تتمايز المجتمعات وتستقل اقتصادياً طبقاً لتمايز « أشكال وصور تقسيم العمل الاجتماعى » . ومن ثم نستطيع أن نلحظ إلى أى حد

تأثرت كتابات « ردفيلد » باتجـاهات « تونيز » النظرية في « علم الاجتماع التحليلي » .

وهناك ألوان مختلفة من تقسيم العمل ، مثل تقسيم العمل الحرفي ، وتقسيم العمل الصناعي ، وتقسيم العمل الفني . ويؤدي النوع الأول وهو « تقسيم العمل الحرفي » ، وظيفة فنية وإدارية ، حين يقوم كل عامل بحرفته أو وظيفته الفنية ، ويقوم الملاحظ والمشرف والمدير ، بوظائفهم داخل نطاق التنظيم الصناعي . فالكل ملتزم بتقسيم العمل الحرفي ، والكل يمتثل للقواعد والنظم واللوائح .

أما « تقسيم العمل الصناعي » ، فهو عملية إنتاجية تظهر لنا في التنظيم أو المشروع حين نقسم العمل ، إلى عمليات صناعية جزئية ، وتقوم كل صناعة منها بانتاج جزء بسيط من السلعة . ثم تتجمع هذه الاجزاء وتتكامل في شكل منتظم ورتيب . أما النوع الثالث فهو « تقسيم العمل الفني » ، ويؤدي هذا التقسيم الفني للعمل ، إلى زيادة الاهتمام ببرامج التدريب وبكل المناشط التي تقوم بها « عملية الكفاية الانتاجية » .

ولكن كيف يمكن تقسيم العمل الصناعي؟

تحتاج كل عملية إنتاجية ، إلى تعاون أعضاء التنظيم مع تكامل وتماسك سائر الجماعات الصناعية التي تتساند وتعمل في بنية المصنع . ويتأثر « معيار الانتاجية الجماعي » بأسلوب القيادة ، وأسلوب الاتصال ، وبنية العلاقات الاجتماعية ، سواء أكانت علمة ، أم انسانية .

وتزداد « درجة التماسك » بين أعضاء الجماعة الانتاجية ، كلما ازدادت درجة جاذبية أفرادها نحو « القيادة » ، كما تخف حدة التضامن ، وتقل درجه الصلابة والتماسك ، كلما قلت درجة الجاذبية الاجتماعية حول « رجل التنظيم » . فيزداد الانتاج بزيادة التكامل والتماسك ، كما يتعقد تقسيم العمل الاجتماعي ، وتتعدد

الأساليب الخاصة بالتنظيمات غير الرسمية ، مع رفع الحواجز الإدارية التي تحول دون دوام الاتصال Communication وسرعة الاحتكاك المباشر .

ويمكن تقسيم العمل أو الانتاج الصناعي Industrial Production إلى ثلاث عمليات متصلة ، كالمدخلات inputs والمخرجات outputs ، ثم العملية الانتاجية Productive Process نفسها .

أما عن المدخلات ، في كل مشروع إنتاجي أو صناعي ، فهي الأوتومية Automation أو القوى المحركة ، وطاقة العمال ، وطبيعة المواد الخام . وتفيض عن كل عملية إنتاجية التي تتوافر فيها كل عناصر المدخلات ، ما يسمى بالمخرجات outputs ، وهي عبارة عن سلع ومنتجات Products أو خدمات .

وتتغير طبيعة المنتجات والسلع ، طبقاً لتغير نوع المدخلات ، وطبيعة العملية الانتاجية حيث تنقسم كل العمليات الصناعية والانتاجية ، إلى عمليات استخراجية extractive ، وأخرى تحويلية Conditioning . ويقصد بالأولى عملية استخراج سلعة مطلوبة من تحليل مواد طبيعية أو تطويرها واجراء التجارب عليها ، مثل استخراج خام البترول ، أو المياه الجوفية ، من باطن الارض ، أو استخراج الزيوت من الذرة أو السمك أو بذرة القطن ، ومثل تقطير مياه البحار والبحيرات .

هذا عن الصناعة الاستخراجية ، أما الصناعة التحويلية ، فهي عملية تحويل أو تعديل ، بقصد تكييف أو تغيير شكل أو طبيعة المواد الخام ، حتى تصبح ذات فائدة إقتصادية أكبر ، مثل دبغ الجلود ، وصباغة الأقمشة والخيــوط . ومن الصناعات المألوفة في المعامل والمختبرات،الصناعة التحليلية analytical والتركيبية التجميعية Synthetic . وتتصل الأولى بتحليل المواد الخام ، بقصد التجريب ، لانتاج ما هو إقتصادي أو أكثر قيمة وأهمية . مثل إنتاج الكيروسين والشحوم

والبنزين ودرجاته من تحليل « خام البترول » .

هذا عن الصناعة التحليلية ، أما الصناعة التجميعية أو التركيبية ، فيقصد بها مزج مختلف المواد الخام وبمقادير معينة ، لانتاج « خامات أخرى » لها قيمتها أو أهميتها الاقتصادية ، مثل إنتاج السيارات ، وهو انتاج تجميعي وتركيبي ، وكذلك إنتاج المحركات والموتورات والادوات الأوتومية أو ذاتية الحركة .

الانتاج وتقسيم العمل :

قلنا إن « تقسيم العمل الفني » إنما يؤدي بالضرورة إلى زيادة الكفاية الانتاجية ... ولكننا نتساءل : وماذا نهدف من برامج الكفاية الانتاجية ؟ وما هو الغرض منها اقتصادياً وفنياً ؟

للاجابة على كل هذه الاسئلة ، نستطيع أن نقول إن برامج « الكفاية الانتاجية » إنما تهدف جميعها إلى التوصل إلى الأهداف الآتية :

(١) زيادة مهارة العمال بالتوجيه والارشاد والتدريب المهني . ومن المعروف سيكولوجيا أن المهارة اليدوية والفنية ؛ قد تتأثر بتكرار نفس العملية الانتاجية ، الأمر الذي معه تزداد « معدلات التفوق الدقيق » وترتفع درجات الاتقان والخبرة .

(٢) يؤدي تقسيم العمل الفني والصناعي إلى اقتصاد الوقت ، واختصار الحركات المطلوبة . حيث أن العملية المتخصصة المطلوبة تصبح سهلة وبسيطة بينما يضطر العامل إلى تكييف نفسه باستمرار، للقيام بالعمليات المختلفة التي تحتاج إلى كثير من الحركات غير الضرورية والمضيعة للوقت والجهد والمال .

(٣) تحدد الكفاية الانتاجية ، الرجل المناسب في المكان المناسب ، فتختار أنسب الأعمال التي تتفق مع ملكات العمال ، وقدراتهم وتحقق رغباتهم .

(٤) يؤدي تقسيم العمل الناجح إلى تشغيل الآلات ، حتى لا تتعطل على حساب

الانتاج . وبذلك نضمن استمرار حركة الآلات واستغلال الحركات مما يؤدى إلى زيادة الانتاج والانتاجية .

(٥) يخفض تقسيم العمل من تكاليف الانتاج ، كما يشجع على الاختراع والابتكار لإمكان تحسين درجة خدمة العمال ، ورفع مستوى الأداء يتهم بابتكار طرق جديدة أو وسائل تزيد من درجة الاتقان وفهم العمال لعملياتهم .

(٦) نظام التلمذة الصناعية ، وهو ما يهدف إليه برنامج الكفاية الانتاجية ، حين تحاول إدارة المصنع تخصيص وتخفيض المدة اللازمة للتدريب على صناعات معينة ، فالعامل يقضى وقتاً طويلا لكى يتعلم أو يتدرب .

هذه هى حسنات « الكفاية الانتاجية » و « تقسيم العمل » ، أما عن « السلبيات والمآخذ » فهى كثيرة . حيث يؤخذ على تقسيم العمل الفنى أنه يعمل على زيادة « ضيق أفق العمال » بسبب تكرار العمل . ومن الأعراض السيكولوجية التى تنجم عن تقسيم العمل « قصور الملكة اللازمة لكل تقدم صناعى » . كما يثير « تقسيم العمل الفنى » فى نفوس العمال « الخوف » أو « الإضطراب النفسى » و « القلق » حين تحول أو تتغير طرق الانتاج وأساليبه التى طالما إعتاد عليها العامل ، حين يتم قيام اختراع جديد ، أو إبتكار أسلوب جديد للعمل ولزيادة الانتاجية .

ويحاول « خبراء النفوس » أن يقللوا إلى حد بعيد من اضرار أسلوب تقسيم العمل الفنى ، بوضع الاجراءات التى بمقتضاها يمكن مواجهة هذه العيوب .

ومن الأساليب المتبعة فى « نظم الأمن الصناعى » العمل على زيادة وقت الفراغ بين العمال ، أى تقصير عدد ساعات الشغل ، والتقليل من مدة العمل اليومية . حيث يتمكن العامل من أن يستقل عن العمل ، وأن يرفه عن نفسه بالرياضة والتعليم واستغلال وقت الفراغ Leisure وتنهض علوم « سوسيولوجيا أوقات الفراغ » وبرامج « سوسيولوجيا المهن Sociology of Occupation »

وسوسيولوجيا العمل Work بدراسة هذه المشكلات وعلاج العمل ، والكفاية الانتاجية ، وتقسيم العمل الصناعى .

ومن الملاحظ أنه لايمكن الالتجاء الى نظام « تقسيم العمل » ، إلا فى المجتمعات الصناعية ، حيث أن تقسيم العمل فى « المجتمع القروى أو الزراعى » هو أبسط وأقل تعقيداً منه فى التنظيمات والمجتمعات الصناعية . وقد نلحظ أيضاً ، أن تقسيم العمل ، مرتبط أصلا بعملية الانتاج Production نفسها. فكلما زادت معدلات الإنتاج ، كلما احتجنا إلى استخدام تقسيم العمل الصناعى والمهنى والحرفى والفنى ، وكلما قل حجم الانتاج وانكمشت معدلاته . كلما انكمش «تقسيم العمل» وقلت تخصصاته ، كما ويتعذر علينا تطبيق « عملية التقسيم الصناعى » والمهنى والفنى للعمل .

الكفاية الانتاجية وإدارة المشروع :

يحتاج كل مشروع صناعى إلى أشكال مختلفة للكفاية الانتاجية ، فى ميادين العمل والعمالة وترشيد الانفاق والتكاليف ، ومثل كفاية الانتاج والادارة والتنظيم . وتحتاج كلها إلى الوان مختلفة من الكفاية الفنية والخطط العلمية سواء فى المشروعات الصناعية أو الزراعية . وعلى سبيل المثال لا الحصر ، يحتاج «المخزون السلعى» فى كل مؤسسة صناعية الى نوع من الكفاية الانتاجية ، فى تصميم المخازن ونظام التخزين ، وطريقة حفظ المخزون وتصنيف المهمات فى مجموعات متجانسة لضمان عدم إختلاط الاصناف ، وللمحافظة على المخزون من التلف أو التآكل أو الصدأ ، مع إمساك حسابات منتظمة ودقيقة لأعمال المخازن وإدخال التحسينات الجديدة فى الرقابة والتفتيش أو حتى الجرد المفاجىء ، مع تحديد نظام المراقبة الداخلية المضبوطة ، والمراجعات الصارمة والدقيقة مما يضمن حسن سير العمل والكفاية مع مراجعة ومراقبة عمليات الصرف والتوريد .

هذا مثال بسيط من الكفاية الانتاجية ، التي قد تشمل كل الوان المناشط الاقتصادية الصناعية والتجارية والزراعية ؛ فهناك كفاية انتاجية خاصة بزيادة غلة الفدان الواحد ، وهناك كفاية انتاجية خاصة بتنمية الانتاج الحيوانى بالاضافة إلى الاهتمام بطرق الكفاية الانتاجية فى ميادين الصناعة ، مثل مشروعات التسميد والعلف والتسمين ، وتأكيد دور العلم ، والأجهزة والمبيدات والآلات الزراعية فى رفع معدلات الكفاية والانتاج .

وقد تزداد الكفاية الانتاجية فى نظم الادارة حين نقيس مدى حاجة المشروعات الصناعية ، إلى إدارة حازمة وتنظيم منتج كما نقيس فى نفس الوقت مدى حاجة المهارات الادارية managerial skills إلى التدريب والتوجيه والتخطيط بفضل الدراسة العلمية والمتأنية لاستراتيجيات الكفاية الانتاجية . الأمر الذى معه تزداد درجة الكفاية كلما روعى التبسيط والتنميط فى انتاج السلع والنماذج .

الكفاية وتنمية المهارة الادارية :

الصناعة ظاهرة حضارية ، حين تنتج مختلف المصانع الواناً من السلع والمنتجات Products التى تشبع حاجة الانسان الاقتصادى . ويتوظف النسق التكنولوجى فى إنتاج أو خلق السلعة لخدمة السوق وزيادة الطلب على منتجات بالذات .

وتهتم دراسات الكفاية الانتاجية ، بتنمية القدرات والمهارات الادارية ، فلاشك أن القدرة الادارية هى موهبة إنسانية ، قد تحتاج إلى لون معين من الفكر ، أو نوع خاص من العبقرية ، التى ينبغى أن تحافظ عليها كل الأمم ، لأنها ثروة قومية ولذلك ينبغى أن نستثمر القدرة الادارية ، بعد تنميتها وترشيدها حيث تضعف مع قلة الخبرة ، كل قدرة إدارية أو خبرة تنظيمية ، على ما يؤكد كلارك كير Klarck kerr.(1)

(1) Kerr, Clarck., Productivity and labor relation, Sydney, Angus Robertson 1957.

ومن أجل الحصول على أكبر ربح ممكن ، يحاول صاحب المشروع الصناعى ، أن يطبق أفضل طرق الكفاية الانتاجية ، كلما إزدادت عمليات « التبسيط » و « التنميط » فى نماذج السلعة المنتجة .

تقسيم العمل والكفاية الانتاجية :

لاشك أننا نجد فى ضوء دراسة تقسيم العمل والكفاية الانتاجية ، أن دراسة العمل work Study إنما هى من المهمات الضرورية التى يضطلع بها علم الاجتماع الصناعى . فالعمل واجب وضرورة وحياة ، فهو واجب لكسب العيش ، وضرورة لتحقيق الأمن الذاتى ، وهو حياة للإنسان الحر الشريف ، حين يرغب فى تأكيد ذاتيته وتحقيق تقدمه ونجاحه وآماله ، حين ينمى بفضل العمل طموحاته ، ويزيد من درجة إنتمائه ، أثناء عملية تطويره وترقيته .

وعلى الأخصائى الصناعى ، أن يعرف كيف يبدأ التحليل بالنسبة لدراسة العمل ، والوظيفة Function ، داخل إطار البناء الاجتماعى للمصنع . فيبدأ بقطاعات كبيرة ثم ينتهى إلى قطاعات صغيرة . يبدأ الأخصائى بتحديد نوع الصناعة ، وحجم المصنع أو شكل الادارة ، وطبيعة العلاقات بينها وبين الأقسام والوحدات . كما ويحاول الاخصائى أن يلتفت أولا وقبل كل شىء ، الى العمل والعمال والغياب ، ومؤشرات الانتاج والأجور والكفاية الانتاجية ، مع تحسين ظروف العمل الاجتماعية والفيزيقية ، بالاضافة الى رفع مستوى التدريب والأداء وزيادة الخبرة .

ومن المهمات الرئيسية للاقتصاد الاجتماعى والصناعى ، دراسة العمل وقياسه وإنتاجه ، وفهم التشغيل من خلال الزمن والحركة كمعايير للقياس والضبط ، وأدوات لرفع الكفاية الانتاجية للمصنع كله ، أو حتى لجزء أو قسم أو وحدة تشغيلية .

ويحدد قياس العمل work measurement الزمن اللازم لانتاج سلعة ،

كما يتم قياس العمل ، بتحديد نسبة التأخير فى تنفيذ العمل ، لتميز بين الوقت المثمر والوقت غير المثمر ، مع تسجيل كل ظروف العمل ، وبيانات طبقاً لحساب زمنى للمقاييس والأعمال ، وذلك لمعرفة الزمن النمطى لمختلف الأنشطة الداخلة فى بناء العمل الصناعى ، كعملية إنتاجية ، قابلة للقياس ، ويتم إجراء كل ذلك باستخدام آلة لدراسة الزمن ، مع ساعة قياس ، ولوحة تسجيل وضبط . ولعل المهمة الأساسية لفلسفة العمل ، هى تحسين السلعه ، وتخفيض التكاليف ، وتقليل نفقات التشغيل .

توجيه الميل المهنى :

ولا شك أن للميول السيكولوجية والدوافع ، أثرها على سلوك الانسان واختياره لمهنته وحبه لعمله . حيث ينجذب الانسان نحو ما يهواه من أعمال لاشباع ميل فطرى أو مكتسب ، طبقا لمستوى القدرة ونوع الخبره .

وللميل أثره الواضح فى إقتصاد الوقت والجهد أثناء القيام بالعمل بطريقة حماسية تحقق حياة مهنية ناجحة . ولقد قسم « سوبر Super » الميول فى إختباراته إلى ميول علميه يهتم بها طالب الطب والهندسة والكيمياء والطبيعة . وميول تكنولوجية صناعية . وهى ميول عملية ويدويه ويهتم بها صاحب المهارات اليدوية والمهن التطبيقية . فالأولى ميول ذهنية وعقلية ، أما الثانية فهى ميول حرفية . الأولى علمية خالصة ، أما الثانية فهى تشبه الميول العلمية ، إلا أنها تضيف إلى العلم بعض التطبيقات العملية .

وقد يكون الميل إجتماعياً أو أدبياً أو إنسانياً ، ويتصل هذا الميل بالدراسات الانسانية وبالمهن التى تخدم الانسان ، مثل مهنتى المدرس أو الأخصائى الصناعى . وهناك ميول أدبية وفنية وموسيقية للتعبير عن أفكار أو مشاعر ، كمهن الكاتب أو الفيلسوف والموسيقى والفنان ، حيث يعبر الكل بوسائل التعبير المختلفة ، إما بالكلمة أو الرسم والصورة ، وإما بالألحان والأنغام ذات القوالب والجمل

الموسيقية التى تحلق بنا بعيداً فى سماوات الفن .

فالميل هو أمر يقرره الانسان ويعبر عنه ويتجه إليه كل فرد بطبيعته وفى واقعه المشخص . ويتجلى الميل ويتبدى للعيان ، حين يقوم الإنسان بنشاط معين يؤكد هذا الميل . وقد تكون لإيكولوجيا الإنسان وبيئته أثرهما فى تحديد نوع الميل الفنى أو المهنى ، لأن الجو الذى يحيط بالانسان ، هو العامل المساعد لانماء هذا الميل أو ذاك .

قياس الميل المهنى :

ويمكن قياس الميل المهنى عن طريق المقابلة والأسئلة والاختبارات بدراسة معلومات الانسان وقدراته العقلية وسمات شخصيته . فقد يميل الانسان لأشياء ، لاتتفق مع إمكانياته وقدراته الشخصية ، فيخفق فى اختيار ما يعتقد أنه هوايته وميله . فقد يميل الطالب فى الثانوية العامة إلى « القسم العلمى » رغم ضعفه الواضح فى الدراسات الرياضية والبيولوجية ، فلا يمكن بالطبع نجاحه فى هذا القسم العلمى ، وقد ينجح فى قسم آخر يتفق مع قدراته الذكائية وميوله النفسية ، وإمكانياته الشخصية .

ولا شك ان الانسان يتمسك بالعمل الذى يميل إليه ويتقنه ، ولايرغب فى تغييره ، لشعوره نحوه بالتكيف والتوافق ، لأن الميول ، هى دوافع تؤدى بالانسان الى الالتحاق بالعمل الذى يحبه ويرضاه ، ويتفق مع امكانياته وقدراته واذا كنا نستخدم المقاييس الخاصة بالميول ، الا أن هناك الكثير من نقاط الضعف التى تشير الى « عيوب واضحة » فى نتائج هذه المقاييس الخاصة بالميول المهنية . فقد يغالى الإنسان فى تحديد نوع مهنته ، وقد لاتستطيع اللغة المستخدمة فى القياس التعبير عن « البيان المطلوب » ، فتكون المعلومات مضللة .

وكثيرا ما يطرأ على الميول تغييرات وتعديلات ، فلا يمكن الاعتماد نهائيا

على درجة صدق نتيجة « الاستفتاء المهنى » ولا يمكن أن تحدد لنا « مقاييس الميل المهنى » أو تكشف لنا عن رقم تقريبى ، يمكن أن يعبر عن « درجة الميل المهنى » على نحو علمى ودقيق . وقد تتفوق درجه الميل على القدرة ؛ ولذلك ينبغى الاهتمام بدراسة القدرات نفسها قبل إختيار « الميول » المهنية . الأمر الذى يجعلنا حين نهتم بسوسيولوجيا المهن وإقتصادياتها ، أن نهتم أيضا باقتصاديات الصيانة ودورها فى زيادة الانتاج .

إقتصاديات الصيانة :

ينبغى قبل أن نعالج إقتصاديات الصيانة وكيفية تخطيط وتنفيذ برامج الصيانة ، أن نشير إلى « قانون هندسى طبيعى » يدخل فى إطار علوم الحركة والميكانيكا ، كما وتهتم به أيضا « هندسات الانتاج » ، وأعنى به « قانون بقاء الطاقة » . وهو قانون أساسى وجوهرى من قوانين تشغيل الآلات . وهو القائل : « لا يمكن بناء آلة دائمة الحركة » . أو لا يمكن أن تعمل الآلة أبداً دون إنقطاع ، بل لابد من صيانة الآلة ، لأنها لا تعمل بصفة مستمرة .

واستناداً إلى هذا القانون المنطقى والهندسى معاً ؛ علينا أن ننظر اليه على أنه « أول درس من دروس الصيانة المستفادة عملياً أو تطبيقياً » فالآلة ينبغى أن تعمل وتنتج ، كما ينبغى أيضا من حين لآخر أن « تتوقف عن العمل للحفاظ عليها » ، من أجل صيانتها . ويقوم العامل الماهر بتشغيل الآلة بطريقة فنية وإقتصادية ، تتمايز تماماً عن طريقة تشغيلها من عامل آخر قد يكون أكثر أو أقل مهارة .

وبالإضافة إلى « قانون بقاء الطاقة » هناك قانون الإنتروبى entropy (١) ، وهو القائل ان « الآلة لا تصل إلى درجة مطلقة من الكفاية » فليست هناك آلة فى الوجود درجة كفايتها مائة فى المائة ، حيث تحتاج كل آلة إلى صيانة مستمرة

(١) بوبر كارل ، عقم المذهب التاريخى ، ترجمة عبد الحميد صبرة ، منشأة المعارف ١٩٥٩ ص ص ٨٢ .

وتحسين improvement مستمر . ولهذه القوانين الخاصة بالحركة والهندسة والطاقه ، والتشغيل ، دلالاتها المستفادة فى علوم ، الآمن الصناعى ، و، الصيانة ولها أيضا إقتصادياتها الخاصة بالانتاج والجهد والوقت ، بالاضافة إلى الصيانة كمشكلة ، وهى مشكلة تكنولوجية وهندسية من الدرجة الأولى ، ولها نتائجها فى معدلات الانتاج ، ووظائفها فى التشغيل ، بالإضافة إلى كفايتها وأدوارها وردود أفعالها فى البناء الاقتصادى للمؤسسة برمتها .

ولقد لاحظت من زيارا تى الميدانية لشركة صباغى البيضا ، أن أجهزة الامن بالمؤسسة ، تقوم بمشروعات للاطفاء على درجة عالية من التقدم التكنولوجى ، حين تبطن جدران المخازن العليا بمواسير ذات ثقوب ، متصلة بمضخات للشفط المستمر ، وتتصل ، مضخات الشفط بأجهزة حساسة ، تتأثر بدرجة الضغط والكثافة كما تتأثر بالدخان الصادر حتى عن لفافة من التبغ (سيجارة) حيث يتصاعد الدخان نحو سقف المخزن فتتلقفه ، المواسير ذات الثقوب ، حيث تلتقط مضخات الشفط الدخان المتصاعد من التدخين ، فتتأثر الأجهزة الحساسة حين تتغير درجة الضغط ، نظراً لوجود درجة كثافة جديدة بدخول الدخان ؛ فتتصاعد فوراً أصوات الأجراس التى تنبه الأذهان نحو وجود الدخان ، بل وتحدد الأجراس مكان المخزن ويجازى فى عنف وقسوة هذا ، المدخن المخرب ، الذى يدخن حيث لا ينبغى أن يدخن ؛ وبجواره مخازن المؤسسة التى لا تعادلها ملايين أو حتى الوف الملايين من الجنيهات . إلى الدرجة التى معها تدخر ، شركة صباغى البيضا ، كل عام قيمة التأمين الذى كانت ستدفعة راغمة ، ، ضد الأخطار ، والحريق ،، إلا أن كفاية التشغيل فى قسم الامن بلغت أقصاها . وأرجو أن تحذو حذوها شركات الحرير الصناعى والكيماويات على الرغم من ضرورة توافر إجراءات الامن المشددة بالنسبة للمواد الكيمائية وهى قد تكون من المواد الملتهبة ؛ أو الغازات القابلة

للاشتعال ، بالإضافة إلى بعض السلع والصناعات الكيمائية .

ولكى نعالج مسألة إقتصاديات الصيانة ، ينبغى الاشارة إلى النقاط الأساسية الآتيــة : ـ

١ ـ الصيانة والتكاليف ٣ ـ أهداف برامج الصيانة

٢ ـ الصيانة والانتاج ٤ ـ أقسام التشغيل فى الصيانة

الصيانة والتكاليف :

تعمل الصيانة على علاج مشكلة تكاليف الوقت الذى تتعطلة الآلات ، مع عدم تحمل نفقة وتكلفة العمل المعطل الذى يتمثل فى صورة أجور بدون مقابل ؛ تلك التى قد تتحقق فى صورة إنتاج أو طاقة عمل . مما يؤدى إلى تأخير عمليات ومراحل الانتاج . وقد ينتج عن ذلك فقد العملاء ، وعدم رضاء المستهلك نتيجة لعدم الوفاء لمواعيد التسليم الخاصة مما ينتج عنه تكلفة غير مباشرة . فالصيانة تتحمل أعباء « التكلفة غير المباشرة » .

ومن عيوب إقتصاديات الصيانة «الارتفاع المستمر فى أجور عمال الصيانة » مما يؤدى إلى زيادة هائلة فى معدلات التكاليف . فكلما إزداد عدد عمال الصيانة عن حد معين ، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع فى التكاليف . ولذلك تراعى المؤسسة أو المنظمة الصناعية العمل على « ترشيد الصيانة » وتخفيف أعبائها ،وتخفيض تكاليفها.

وعلى أى حال ، ينبغى النظر إلى «عملية الصيانة» على أنها جزء جوهرى من إقتصاديات الصناعة ، لأنها عملية إصلاح وتركيب للأجهزة فى زمن محدد وبسيط ، مما يزيد من ساعات حركة الانتاج الآلى أو « الأوتومية » . كما يحمى اصلاح العيوب البسيطة كل آلة متحركة من الخلل ، لأن إهمال البسيط ، قد يؤدى إلى ما هو جسيم فتزداد الأعطال والخسائر والتكاليف . وعلى هذا الأساس تزيد أقسام الصيانة النشطة من معدلات الانتاج . بطريقة أخرى عكسية ، وهى وفر أو إدخار

ثمن شراء آلات أخرى عالية التكاليف ، فيصان المصنع منها بفضل «إقتصاديات الصيـــانة» .

أهداف برامج الصيانة maintenance :

لاشك أن الهدف من الصيانة هو تحسين درجة التشغيل الآلى ، ورفع مستوى « طرق العمل » ، وخلق الظروف الأفضل ، وإتاحة الفرصة لحركة الآلة ، وحمايتها من الخلل والتلف . ولا شك أن الصيانة هى عملية رئيسية لها دورها فى إقتصاديات الصناعة ، التى تهدف نحو الارتفاع بالانتاجية والسيطرة على الانتاج ، وترشيد التوجيه والتدريب مع الارشاد والاشراف والتنسيق ، وتوفير التمويل اللازم لتحقيق أقصى إنتاجية تخلق الدافع ، وترفع الروح المعنوية ، استناداً إلى الاستغلال الكفء للأفراد ، والوقت والجهد والتكاليف .

ولذلك كانت الصيانة عملية أساسية من عمليات الانتـاج ، وهى وسيلة اقتصادية ، بل هى العامل الجوهرى الذى يقتصد الوقت ، ويصلح العيوب الآلية ، ويقلل من التكاليف لعدم شراء الآلات الجديدة ، الباهظة التكاليف ، فالصيانة تصون المصنع وتحفظ النفقة . وللصيانة اقتصادياتها ، فهى صناعة لها خبراؤها ، ويهتم خبراء الاقتصاد الصناعى بعملية الصيانة لأنها تتمشى فى «علم التكاليف» مع المبدأ القائل « المال يصون المال » . فمن الضرورى إنفاق ما يجب من أجل حفظ وصيانة الآلة ، وإكتشاف ما بها من عيوب وأعطال ، وعلاج الأسباب ، تمهيداً لسيولة الحركة ، و«رفع كفاءة الآلة» ، فإن ازدياد المحافظة على أداء الآلة يطيل من عمرها ، فلا تتلف ، وبذلك تحقق الصيانة الحقة ، أفضل ترشيد ممكن للانفاق.

الصيانة والانتاج :

والصيانة فى « بناء الانتاج » ، هى أهم قسم من أقسام الإنتاج ، لأن الصيانة هى أهم العمليات للحفاظ على الآلات والأدوات من الصدأ وسوء الاستعمال .

حيث تحتاج كل آلة من آلات وأدوات الانتاج إلى صيانة فنية خاصة بها ، حتى تكون هذه الآلة صالحة للانتاج فى كل وقت ،فلا تتأثر مؤشرات الانتاج بالعطال أو تلف قطع غيار الآلة . ويؤدى الاهمال السريع للآلة إلى تلف أجزاء أخرى منها تزيد من تكاليف الانتاج والوقت الاقتصادي الضائع ، لإعادة الآلة إلى حالتها الطبيعية للتشغيل .

وهناك خرائط « جانت البيانية **Gantt charts** ، وهى لوحات وجداول كان جانت يضع بفضلها « سجلا تاريخياً للآلة » ، وإصلاحها، ولكل آلة طريقة انتاجية خاصة ، تتصل بعمل الآلة وقدرتها ودرجة إحتمالها ، ومدى تغيير أجزاء القطع اللازمة . وتسجل على خريطة الآلة ، عدد الساعات اليومية لعمل الآلة . كما تسجل عدد الساعات التى تتوقف فيها عن العمل فى نفس اليوم ؛ وذلك لمعرفة درجة تشغيل الآلة يومياً . وهناك آلات تحقق إنتاجية ذات غرض واحد **Single Purpose**،وهناك آلات أوتومية ،ونصف أوتومية **Semi-automatic** بالاضافة إلى وجود آلات ذات أوتومية منقطعة **Segmented automation**.

وبالاضافة إلى خريطة الآلة ونوعها ، هناك بيانات أخرى تتعلق بصيانة هذه الآلة ، وتاريخ كل أمر للتشغيل **job order** . وتكاليف كل عملية صيانة ، وازمن اللازم إنجازه لكل عملية ؛ حتى يمكن الاستفادة منها فى تنفيذ كل العمليات القادمة لكل صيانة ، حين تتعطل الآلة بنفس العطل، فنتعرف فوراً على طبيعة ووقت الجهد المطلوب ، والتكاليف الصناعية الخاصة ، ويسمى كل ذلك (بالمقايسة) . على إعتبار أن المقايسة هى أول عملية من العمليات الانتاجية لمعرفة المطلوب صيانته أو تشغيله أو قلة إنتاجه ، لضعف الآلة أو بطء الحركة .

ومن زاوية علم النفس الانتاجى ، فان الصيانة الرشيدة للمعدات والآلات **Proper maintenance of equipements** ، تعتبر وسيلة من وسائل الأمن

الصناعي الناجحة ، حيث أن الآلة التي تعمل وتتحرك دائماً دون صيانة ، هي آلة معرضة لخلق المتاعب بالنسبة لتشغيلها ، والأخطار بالنسبة لمن يعمل عليها من العمال . ولذلك ينبغي توفير العدد اللازم من العمال من أجل الصيانة ، واصلاح الخلل الجزئي أو العطل الكلي للآلة منعاً لحدوث إصابات العمل[1] .

أقسام التشغيل في الصيانة :

وتنقسم الصيانة إلى قسمين ، صيانة إصلاحية Corrective من جهة ، وصيانة وقائية Preventive من جهة أخرى. أما الصيانة الوقائية فهي صيانة دورية وثابتة لاستمرار الكشف على الآلات والأدوات . ويمكننا عمل سجلات خاصة لها ، وقوائم كشف check lists ، تبين اسم الآلة ، ونوعها ومكانها ، ودرجة تشغيلها ، وإسم من يعمل عليها من العمال .

هذا عن الصيانة الوقائية ، أما الصيانة الاصلاحية ، فهي إلى جانب كونها وقائية ، حيث أن عملية الصيانة في ذاتها ، هي عملية اصلاح وتركيب ، إلا أنها تحتاج إلى تخصص يتردد مداه ، ويتسلسل على شكل هيراركي أو هرمي ، حين يتدرج سبيله من العامل الماهر إلى العامل الفني الدقيق ، إلى العامل الفني العادي ، وقد يقل مستوى العامل فيدنو إلى درجة عامل متوسط الخبرة ، أو قليل الخبرة ، وقد يصل إلى ما هو أقل ، ليصبح « صبياً » في طور التلمذة الصناعية ، أو مازال في مرحلة التدريب على العمل on the job training .

١ - إقتصاديات تخطيط الانتاج والاوتومية :

إن تشغيل الآلة والاشراف عليها من المباشر والملاحظ والمهندس ، ورئيس العمال والملاحظ هي المهن الأساسية في كل عملية انتاجية . لتحقيق أقصى استغلال ممكن

---

(١) الدكتور عبد الرحمن عيسوي ، علم النفس والانتاج ، مؤسسة شباب الجامعة صفحات ٢٩٣ ـ ٢٩٤ .

للآلة، وانتاج المنتجات Products ، والسلع المتعددة ، مما يؤدى بالطبع الى ارتفاع الروح المعنوية وزيادة الأجور التشجيعية ، ورفع انتاجية العامل ، مع تدريب أكبر عدد ممكن من العمال المهرة والمشرفين لإدارة وتشغيل الآلات .

ويحقق التخطيط العلمى، سهولة متابعة الانتاج وتخفيض زمن بقاء المواد تحت التشغيل، حتى « تتحقق إمكانية أكبر لدوران رأس المال العامل » . مع سهولة الاشراف والرقابة وتخصيص المساحة اللازمة للتخزين ، ولمشروعات النمـــو الاقتصادى ، فى مستقبل المشروع الصناعى . ويحتاج تخطيط الانتاج إلى عملية الاستمرار والتوازن ، حتى لا يحدث الخلل ، وهناك نوع آخر من الانتاج ، هو « الانتاج المتغير Job Production » وهو يتصل بانتاجية الورش ، أو عمل «النماذج والمقايسات» .

ومن أهداف برامج الانتاج ، ضمان درجة الجودة مع استغلال كل الامكانيات فى انتاج السلعة ، وضمان الربح والتغلب على المنافسة والسيطرة على السوق . ويطبق الخبراء برامج الانتاج طبقاً لدراسات وبحوث فى دراسة العمل work - Study كوسيلة لزيادة الانتاجية .

ولمعرفة معدلات الانتاج ؛ يمكن استخدام بطاقات السير Rout Sheets وأوامر الانتــاج Production order وهنـــاك إنتــاج لصناعات متقطعة Intermettent Production أو إنتـــاج لصناعات متكررة Repititive ومستمرة ، وهناك انتاج بالقطعة Jobbing Production وهو انتاج له مزاياه مثل التخصص الصناعى ، والتشغيل الفنى الدقيق والمحدود . ومن عيوبه عدم التحكم فى الوقت أو دقة الانتاج ، كما تكلف هذه الطريقة نفقة أكثر . حيث أن انتاج الجزء أو القطعة قد يحتاج إلى تكاليف انتاج الجملة .

أما انتـــاج الجملة « mass Production » ، فمن مزاياه . انخفاض تكاليف

التشغيل ، ونفقة الانتاج مع سرعته وزيادة كميته . أما عيوبه ، فهى بذل الكثير من المال والجهد والوقت ، وقد تزداد التكاليف إذا استخدمت وسائل الانتاج بالجملة ، لانتاج أجزاء بالقطعة .

ومن أجل الدراسة العلمية لتخطيط الانتاج ، ومحاولة معرفة معدلات الانتاج عن طريق وسائل علمية ، هناك خرائط توضح فى بساطة ، تسلسل عمليات الانتاج ، وهى خرائط خاصة بالطريقة الانتاجية Operative Process Charts بالاضافة إلى خرائط تحليل الطرق الانتاجية process carts Flow وفى ضوء البيانات العلمية لمؤشرات الانتاج يستطيع ، خبراء الصناعة ، أن يقوموا بعمليات التخطيط الناجحة ، من أجل تنظيم برامج التدريب الفنى والحرفى والمهنى والإدارى ، وفى ضوء ما قد يحتاجه المشروع الصناعى من احتياجات وكفايات .

وفى ختام كل هذه البرامج الحافلة بالعمل والصيانة والتصنيع والتدريب ، ودراسات الأمن الصناعى واقتصاديات ، تلوث البيئة ، وموقف الأمن الصناعى من مشكلاتها ينبغى الالتفات إلى اقتصاديات الفراغ Leisure ، وكيف يخطط لها الخبراء ، شتى البرامج الضرورية ، فى كل مشروع أو مؤسسة صناعية .

وتهتم دراسات ، سوسيولوجيا المهن Sociology of occupations وسوسيولوجيا الفراغ Sociology of leisure بدراسة مشكلات المهنة ، وكيفية قضاء الوقت أو شغل الفراغ ، فى العمل الصناعى إما بين أدواته وآلاته ، وإما فى قراءة كتاب مفيد ، حتى تصبح القراءة متعة العامل والفلاح . فالثقافة بعد جوهرى من أبعاد الشخصية ، وليست قاصرة على طبقة أو فئة ، بل ينبغى أن تشيع ، الثقافة ، فتدخل كل عقل ، وتطرق كل تصور ، فتضىء النفس ، وينقدح لها الفكر ، وينفتح لها الوجدان وتتفجر ينابيعه ، ومن ثم تتجه اليها سائر الأذهان ، فتصبح الثقافة هى ، غذاء الجماهير ، ، فيترقى الإنسان العادى .

الفصل الثامن

الإعلام والتسويق

* الاعلام كوسيلة حضارية
* دور الاعلام فى التنظيمات والمؤسسات البيروقراطية
* الاعلام واللغة
* الاعلام والاعلان
* مشكلات التسويق الدولى
* التسويق الصناعى والاعلان
* إقتصاديات التسويق

الاعلام كوسيلة حضارية :

الإعلام هو وسيلة الانسان عن طريق الكلام والتفكير والقراءة والكتابة والسمع والبصر ، كل ذلك من أجل نقل آراء أو معلومات أو إرسال خبرات . وبدون عملية الاعلام أو الاتصال ، تنفصل العلاقات ، وتعيش الجماعات والمجتمعات كجزر منفصلة ، لاتتلاقى بالخبرة والفكرة ، فتتقطع الصلات ، وتنتهي الحضارات وتتوقف الثقافات (١) .

دور الاعلام في التنظيمات والمؤسسات البيروقراطية :

الاتصال **communication** عنصر حضاري جوهري ، بدأ الاهتمام به في السنوات الاخيرة ، ودخلت برامجه في سائر مؤسساتنا التعليمية وتنظيماتنا الصناعية فتستخدم المدرسة أحدث البرامج التربوية عن طريق الاذاعة والتلفزة والرحلات التي تجمع بين الإدارة ومختلف فرق وجماعات النشاط المدرسي الرياضية والأدبية والفنية . وإذا كان هذا هو حال الاتصال في مجتمع المدرسة ، فكيف تكون حالة الاتصال في مجتمع المصنع ؟ ! وبخاصة في إنقسامه إلى مجموعات دينامية نشطة تعمل لتحقيق خطة مرسومة ، وإنتاجيه معينة داخل المؤسسة الصناعية عن طريق برامج التخطيط الجيد بين الادارة ومجتمعات أو جماعات العمال على إختلاف فئاتهما وخبراتها ، حيث يتم اكتساب الخبرة ونقل المعلومات ، داخل إطار البناء الصناعي كله ، في حركة دائمة تربط أسفله بأعلاه بروابط ديناميكية رسمية وغير رسمية .

ولا يمكن أن نتصور جماعة من الجماعات ، دون أن يتم الاتصال الفعال بين أفرادها ، وإلا أصبحت الجماعة عبارة عن أفراد منعزلة ، وحالات جزئية

(1) Smelser, Neil., The Sociology of Economic life, Prentice-Hall, editor, Alex Inkeles; 1963. p.-85.

منفصلة ، لارابط بينها ، وهذا تصور يستحيل تحقيقه لسبب بسيط جداً ، وهو أن الاتصال قد يتم بين الحيوانات على نحو فطرى عن طريق الأصوات والحركات والاشارات . ولقد بدأت اللغة نفسها عند الانسان عند طريق الهمهمة الصوتية وتعبيرات وجنات الوجه ، وإفصاح عضلاته ، وحركة الأيدى والأرجل وجفن العين والشفاه ، فتظهر الأصوات الشفاهية واللسانية والفمية ، كرموز أو إشارات لمفهومات متفق عليها .

وتلك هى اللغة « الصامتة » التى بدأت وظهرت قبل « اللغة الصائتة » ، وتلك أيضا « هى حضارة اللغة » اثناء تطورها ، حتى ظهرت « لغة الحضارة » ولغة العصر الحية البليغة الناطقة بالفن والعبقرية والابداع .

وبابتكار اللغة أصبح الاتصال أمراً يسيراً بين جماعات البشر ، وبدأت اللغات كمجموعات من الألفاظ والرموز كوسيلة للتفاهم ونقل الثقافة والاتصال الحضارى . وقد يتم الاتصال دون لغة مثل « قائد الاوركسترا بين أعضاء فرقته » الموسيقيه ، وقد يتم اللقاء بين إثنين فى ديوان قطار ، دون أن يتبادلا لغه أو تحية أو حديث ، ومع ذلك يتم الاتصال بينهما عن طريق العين والسمع وحاسة الشم ، فيستطيع الانسان عن طريق هذا « الاتصال الذاتى » أن يحدس مركز الشخص الاجتماعى ، وطبقته الاقتصادية كل ذلك عن طريق ملاحظة مظهره بالحدس أو الظن والتخمين ، وهذا منهج من مناهج الاتصال والاستنتاج ، مما يربط عملية الاتصال بعمليات أخرى منطقية logique ، وبالملاحظة الدقيقة التى تقيم لنا وتحدد نوع ثقافة الشخص ومركزه .

وهناك خبرة إتصالية ، قد تقوى عند البعض ، وتضعف عند البعض الآخر وكلما إزدادت الخبرة الاتصالية ، إزدادت المعارف والصداقات ، وقويت العلاقات وتكثفت الاتصالات ... الأمر الذى يجعل من هذا النوع من الناس

« مشهوراً » لما له من جاذبية اجتماعية خاصة ، تزيد من درجة إستقطاب الناس اليه ، نظراً لزيادة خبرته بالناس ، ومهارته الاتصالية ، وخبراء العلاقات العامة هم من أهم « الفئات ذات الخبرة الاتصالية » ، فهم المتخصصون فى شئون الاتصال، لما فيهم من كفاءة ومرونة وذكاء وجاذبيه .

الاعلام واللغة :

اللغة كوسيلة إتصالية ، هى مجموع الألفاظ والكلمات التى تحاول اللحاق بمعان وتصورات ، كى يلتبس كل منها فى الآخر . والكلمات هى سهام لفظية مركزة ، تتدافع نحو معان مطلوبة ، فاذا ما أصابت الكلمات معانيها كانت الحقيقة البلاغية ، التى تتحقق حين تتضمن قيمة الجمال ، وحين تنسجم الكلمات مع معانيها، ويتحقق التراشق الرقيق والدقيق بين « الصورة » و « المادة » ، أى بين « صورة الفكر ومادته اللفظية أو الرمزية» ، وتتجلى الحقيقة الجمالية والبلاغة من خلال محاولة التطابق بين الخيال والواقع ، وبين « النظرية » و « التطبيق » .

وفقه اللغة هو دراسة شكل الجمل ، ومواضع الكلمات من كل جمله ، وكيف تترتب الجمل وتتناسق فى شكل دينامى ، وفى صورة متحركة ، بحيث تتقارب المعانى وتتشابك الكلمات ، حين تتدافع التصورات، فتتكون من مجموع الكلمات نسقا لغوياً مرتباً ومنتظماً ومتوازناً ، طبقاً لمجموعة من الضوابط النحوية ، وقواعد الصرف وأصول اللغة فى ميادين النحت اللغوى ، والبيان والبديع ،حتى نتوصل بفضل هذه الضوابط إلى تحقيق المثل الأعلى فى التعبير داخل البناء اللغوى، وفى« صورة بلاغية» تحتوى على قيم الصدق والجمال ، استناداً إلى فنون اللغة من شعر ونثر وأدب ، وباستخدام علوم اللغة كالبديع والمعانى وعلوم الكلام والصوتيات ، التى يستقيم معها اللفظ والنطق والمعنى والمبنى ، فينضبط البيان، ويستقيم اللسان ، مع إتصال الانسان بأخيه الانسان .

ولا يعيش الانسان وحيداً منفرداً، وإنما تستخدم اللغة كوسيلة للاتصال بين سائر بني البشر، كما تستخدم الروائح عند بعض الكائنات الحية والحشرات كصور ووسائل للاتصال بين سائر أنواع الحيوان. وهكذا يبدأ ويرتكز الاتصال الحيواني باستخدام حاسة الشم، وهي من أقدم الحواس، حيث ثبت أن التمايز والإختلاف بين ألوان الحيوان إنما يصنف باختلاف الروائح الصادرة منها، تماما كما تختلف اللغات طبقاً لمقولتي الزمان والمكان، ووفقاً للون الأفراد الذين أستخدموها كوسيلة للاتصال وتبادل المعلومات (١). فاللغة «هي الشفرة» التي تستخدم كوسيلة لنقل المعلومات أو كوسيلة للحصول على شيء معين «كهدف أو كغاية»، أو قد يرتب الانسان مايريده على هيئة الفاظ، في شكل أصوات منغمة، تصدر في صورة «كلمات» تبعاً لأصول وقواعد اللغة، وهذا يعادل مانعنيه بالتخطيط. ثم يتحدث الكائن الانساني مع الآخرين طبقاً للتخطيط اللغوى المذكور، فيرسل الإشارة اللغوية، للوصول إلى الهدف. وغالباً مايستقبل الناس الاشارة ويفهمون من اللغة ماهو المطلوب، طبقاً لتنظيم الكلمات والمفردات تنظيما «خاصا». مما يكون رد فعله من الآخرين بارسال إشارات لغوية أخرى كاستجابة، للرموز اللغوية الأولى.

واللغة كشفرة، هي في أساسها صوتية؛ والكلمة أو الاشارة المسموعة هي أصل اللغة. ثم أخترعت الكتابة للاشارة والرمز إلى مدلولات صوتية. وبذلك أصبحت الكتابة أسلوب لاتصال بدلا من الاصوات والكلمات المنطوقة، بمعنى أن الكتابة هي «أصوات صامتة» بدلا من الكلمات المسموعة. ولقد تحولت اللغة الصائتة بالكتابة إلى لغة صامته، وأصبحت المنطوقات الكلامية الفاظاً لغوية مكتوبة. بمعنى أن الكتابة هي تسجيل صامت للغة مرئية، بعد أن كانت فقط

---

(1) Ellensou, Ann., Human Relations, Printice-Hall, pp 72-75.

لغة مسموعة ، فاستخدم الانسان العين فى الاتصال الكتابى ، بدلا من مجرد إستعماله للاذن فى الاتصال السماعى . وترمز الكتابة إلى النطق باستخدام اللفظ والاشارة إلى الكلمات والتعابير اللغوية .

أساليب الاعلام :

وعلى هذا الأساس ، إعتمد الإتصال على مصدر آخر إلى جانب اللغة المسموعة ، حين أضافت الكتابة إلى « حضارة اللغة » كل ماهو جديد ، وأصبحت اللغة المسموعة ، واللغة المكتوبة أو المرئية مصدرا هاماً من مصادر الحصول على المعلومات ، وتنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع . هذه هى « حضارة اللغة » التى تنمو مع « نمو الاتصال الثقافى » بين سائر حضارات بنى البشر ، ومع تعدد اللغات واللهجات والتعابير ، وصدورها بين سائر الجماعات والثقافات (١) .

وقد تساعد أحجام الكلمات وحروف اللغة وتوزيعها على حل بعض المشكلات الرمزية Symbolic واللغوية والرياضية . وقد تستخدم رموز الرياضة نفسها فى حل مشكلات تتصل بالترجمة والشفرة ، عمليات تسجيل المعلومات Documentation .

وهناك إقتصاديات خاصة بالاتصال ، حين تتداول أدوات الاعلام ، بظهور الالكترونيات الحديثة ، فلقد دخل الراديو الصغير الحجم الى القرية كى يذيع شتى البرامج من شتى بقاع الأرض . ودون استخدم أى تيار كهربى ، فاقتحم « هذا الجهاز الاعلامى الرخيص السعر والتكلفة » مضارب البدو فى الصحراء وقرى الصيادين على شواطىء البحيرات والأنهار ، وفى سائر المجتمعات التقليدية والبدائية والمتخلفة .

---

(1) Harlow, Eric., and Henry Compton., Practial communi cation., Longmans 1967 .

وإتصلت أجهزة التلفزيون فى المدينة بالأقمار الصناعية السابحة فى الفضاء حيث تتصل بالصوت والصورة فتنقل إلينا «مباريات الكرة» وحفلات الغناء ، وتدور كاميرا التلفزيون بنا حول العالم لكى تنقل لنا الوان الحيلة وبهجتها بعيداً عن حواجز اللون والجنس واللغة .

والاتصال مطلوب فى كل مؤسسة وفى كل تنظيم ، وهو وسيلة الادارة الحازمة والتخطيط الجيد ، والتسويق الرشيد ، ومبعث رواج التجارة والسلع والاسواق، مما يكون له رد فعله فى المحيط الاجتماعى والمحتوى الثقافى ، ومما يرفع أيضا من ثقافة الانسان الفرد ،وينمى إحساسه بكرامته ودوره،و «قيمة الوقت الاقتصادى» عنده .

الاعلام والاعلان :

يهتم خبراء الاتصال بدوافع الشراء، ويخطط العاملون فى سوق التجارة والمال، مختلف الخطط لمواجهة الاستهلاك ، ودراسة دوافع المستهلكين فى ضوء «التفضيل الاجتماعى» ، حتى نعرف وسائل اشباع حاجات الناس ، ودوافع الاستهلاك ، وهى دوافع منطقية ، لأنها فى الواقع مبنية على التفكير والاستدلال والتردد قبل الاقدام على الشراء ، وهناك من يشترى من أجل دافع عاطفى كالغرور والحاجة الى الظهور للإحساس بالاعجاب والتقدير ، فيقوم المستهلك بشراء سلعة كمالية غالية الثمن .

ولذلك قد يشترى « الانسان الاقتصادى » ، من أجل إشباع ماليس بضرورى . ومن ثم تمايز دوافع الشراء مع تمايز القيم والتفضيلات الاجتماعية . الأمر الذى معه يتمايز مفهوم السلعة الضرورية والكمالية ، بين سائر الطبقات والفئات الكادحة فى المجتمع . وقد يكون الشراء بدافع الكسب ، كشراء منزل واستثماره ، أو بدافع الوفر الاقتصادى والمادى للمصروف المنزلى ،

كشراء ثلاجة تحفظ الأطعمة من الفساد بحرارة الجو. وقد يكون الشراء للزهو والسعادة كشراء سجادة غالية الثمن ، أو معطف من الفراء الثمين . وقد يكون الشراء بدافع التقليد ، وهو دافع شائع بين الناس الذين يتابعون سائر الصيحات التي تدور حول الجديد ، فيتابعون كل ما هو سائد ومرموق في عالم الموضة والأزياء . وقد يكون الشراء لدافع الامن والامان ، خوفاً من المستقبل ، كشراء بوليصة تأمين له ولأولاده ، أو شراء مبيد للحشرات والجرذان ، أو دهان للشعر ، أو معجون أسنان ، أو « دهان للبشرة » وهنا تعمل السلعة على إزالة عنصر الخوف ، أو تخفيض دوامه وقد يغالى الاعلان ، فى أن يثير دافع الخوف بطريقة مضادة فتأتى برد فعل عكسى ينشأ لدى العملاء . ولاشك أن حماية الصحة دافع قوى ، بل و « أقوى من كل دوافع الشراء » .

ومن ظواهر السلوك الشرائى المرضية التى تخرج عن قواعد الانفاق الاقتصادى الرشيد ، إنما تتمثل فى حالة اقبال الناس على سلعة بعينها ، بدافع الخوف من اختفائها مستقبلا ، فتكون النتيجة هى إختفاء السلعة فعلا من السوق لشدة ذعر الناس ، حين يتجه كل منهم إلى « التخزين غير المعقول » لكميات من هذه السلعة الناقصة ، وهذا « سلوك شرائى غير رشيد » ، تكون له نتائجه الوخيمة وغير الجيدة .

وسائل الاعلان :

الصحافة وسيلة قديمة ، بل ومن أقدم وسائل الاعلان ، لأن الصحافة وجدت قبل ظهور السينما والإذاعة السمعية والمرئية ، ولا شك أن الاعلان المطبوع أقوى أثراً ، وأكثر إشباعاً لحب الاستطلاع كميل طبيعى يدفع الانسان نحو قراءة ما جاء فى الاعلان المطبوع فى لغة سهلة ، وكلمات بليغة ، وصيغ معبرة .

والراديو هو وسيلة الاتصال اليومية ، فلقد دخل الترانستور الصغير كل

كوخ ، وطرق كل باب ، وأقام فى بيت البروليتارى الفقير وقصر البورجوازى المتخم . ولاشك أن الاعلان بواسطة الراديو ، هو أكثر إمتاعاً وفاعلية وأثراً على أذن السامعين ، إذا ما امتزج الاعلان بأنغام الموسيقى المصاحبه لمن يذيع الإعلان بصوت معبر يكون أكثر فاعلية من مجرد الرسالة الشفوية الفاترة ، ولذلك كان الراديو هو أسهل وسائل الاعلان استخداماً . فهو وسيلة ترفيهية ، توفر لنا الخلفية الاعلانية المركزة .

وإذا كان الراديو وسيلة إعلانية ناحية ، فالتلفزيون هو أكثر فاعلية من الراديو ، حيث يعتمد الراديو على أذن السامعين فحسب . ولكن الاعلان التلفزيونى ، إنما يمتع الناظرين ، كما ويستطيب لرؤيته ومشاهدته عيون المشاهدين وسائر فئات السامعين على اختلاف طبقاتهم ، ومن هنا جاءت أهمية الاعلان التسويقى التلفزيونى ، حين يهتم به الأطفال الصغار ، كما وينشغل به الرجال على إختلاف الأعمار ، حين يدخل الاعلان التلفزيونى كل بيت ويشاهده سائر فئات الجنس والعمر .

ويجمع الاعلان التلفزيونى بين اللون والصوت والحركة ، ويعرض الكلمات فى صورة غنائية أو راقصة ، مما يجبب المشاهد والمستمع ، فيزداد تأثير الاعلان ، ويزداد الاقبال على شراء السلع المعلن عنها . ويختلف أجر الاعلان التلفزيونى استناداً لطول أو قصر مدة الاعلان ، كما يختلف الأجر ، باختلاف الوقت المحدد للأعلان ، سواء فى فترات النهار أو الليل ، وقد تتضاعف أجور الاعلان حين يعلن عن السلعة ، أثناء مباراة دولية لكرة القدم ، أو خلال « حفل غنائى » مشهور أو « لقاء وحافل » .

وظيفة الاعلان وموضوعيته :

ويعتبر الاعلان وسيلة من وسائل الاتصال بالجماهير ، لابلاغ الناس بوجود سلعة وابراز أهميتها ودفع الناس نحو الحصول عليها . ولاشك أن الاعلان الجيد

إنما يزيد من سرعة المبيعات وتسويق السلع ، كما يشيع الاعلان الجيد بين الناس دافع حب الاستطلاع وتأثيره المباشر على سلوك العملاء ، وبخاصة حين يتفهم « واضع الاعلان » أن كل الدوافع إنما « تتضافر » من « أجل الاعلان الجيد » ، ولذلك إهتمت دراسات التسويق والاعلان ، بمشكلة دوافع الشراء بالنسبة للمستهلكين والعملاء ، كما ويقنع الاعلان الجيد المستهلك ويدفعه الى شراء السلعة. ولابد أن يخضع الاعلان لعوامل نفسية ، مثل جذب الانتباه وإثارة الرغبة كما يثيرها التلفزيون بالتداعى association وبخاصة حين يثير ويستحضر الاعلان التلفزيونى الناجح «كل عمليات التصور والتذكر » .

ويعتمد الاعلان أولا وقبل كل شيء ، على اثارة الانتباه attention ، بالتركيز على شيء معين ، ومحاولة شغل الأذهان ، بحيث تصبح الاشياء المعلن عنها بالصورة والصوت ، هى « أشياء مرغوب فيها اجتماعياً » فتتركز دائما فى بؤرة شعور الفرد وهذا هو هدف الاعلان الناجح عن السلعة .

وهناك عوامل موضوعية تساعد على الاستفادة من الاعلان بجذب الانتباه وتصميم الاعلان فى مساحة ملفتة للنظر ، ممثلة بالحركة والحيوية والاضاءة ، مع اظهار الحروف والاسماء والاصوات والصور فى شكل واضح ، وعلى أرضية تكشف عن التمايز بين الالوان ، والتباين بين خلفية الصور وماعليها من موضوعات اعلانية . ويعتمد الاعلان أيضا على تمايز الألوان وما بينها من تباين أو تضاد contrast ، ويختلف اعلان الاذاعة الصوتية ، عن اعلان الاذاعه المرئية ، عن اعلان الصحافة . كما أن اختيار موعد الاعلان له أثره الكبير فى أهمية الاعلان ورواج السلعة المعلن عنها فى الفاظ سهلة وبليغة ، تربط بين نوع السلعة ، وكلمات الاعلان عنها مثل كلمة « رابسو » كما يعتمد الإعلان على « الجاذبية والتكرار » وحاجة المستهلك ، وخلق حالة نفسية سارة ، كما يعتمد

الإعلان الجيد على الاقناع والميل إلى تصديق المعلن عنه ، حتى يتم تسويق السلعة وترويج المبيعات باستخدام الكتالوجات والعينات والهدايا للدعاية ، وتحمل العينات والهدايا دائماً ، علامة أو إسم البيت التجارى وعنوانه ، وأنواع السلع ، وقد يتم سحب يانصيب لكل المشترين ؛ كما تستخدم المسابقات بين المستهلكين .

التسويق وفن البيع :

ويعتمد التسويق على فن البيع والاعلان الجيد ، وتعتمد البيوت التجارية على العملاء والشركات والمؤسسات وقد يختلف العميل سيكولوجيا ، من عميل متزن إلى متردد ومتشكك ، إلى عميل واثق من نفسه أو متأنى لايرضيه مديح البائع فى السلعة ، وهناك العميل المغرور الذى يدعى علمه بالأشياء مع أنه دعى جاهل ، وهناك العميل المشكل الذى يكون عديم الصبر وقد يكون هو نفسه العميل العصبى ، أو الثرثار أو الخجول . ولاشك أن معاملة الناس فن ، فقد لايستطيع فيلسوف ؛ له فلسفته العبقرية الفذة ، أو كاتب أديب برع فى فن الكتابة ، أن ينجح فيما قد ينجح فيه ، البائع الماهر ، حين يمارس فى حذق وحنكة فن معاملة الناس .

ومن أجل رواج المبيعات وتسويق السلع ، تقوم المؤسسات الصناعية برفع مستوى ، أقسام العلاقات العامة ، واستغلال أدوات الاعلان ، وتوظيف البائع الناجح ، وتوصيف شخصيته وذكاؤه الاجتماعى ، وتحديد درجة مرونته ، وقياس مهارته ، وتحسين احتكاكاته بالناس ، لأنه سيعامل مختلف العملاء وعليه أن يحسن معاملة الجميع ، كل حسب حالته ، فهناك كما قلنا العميل المشاكس والمتردد والمغرور ، وعلى البائع أن يقوم إزاء كل هؤلاء دائماً بعملية ضبط النفس Self-control.

ويدرس خبراء الاتصال والتسويق ، دوافع البيع والشراء ومطالب السوق ، ورغبات المستهلكين ، وكيفية إشباعها فى ضوء ، التفضيلات الاجتماعية ، لسلع معينة بالذات ، يقبل عليها الناس على نحو جمعى ، طبقاً للون الثقافة والقيم والتصورات السائدة اجتماعياً .

إقتصاديات التسويق :

التسويق هو أهم أجزاء الإنتاج ؛ الذي يعتمد على التوزيع و « خلق المنافع » سواء من ناحية طبيعتها وخصائصها « الشكلية الزمنية » ، أو من ناحية تغيير أو « تطوير الملكية » مع تعديل أساليب وأنماط « الحيازة المكانية » وبفضل النشاط التسويقي تتوزع الجهود والمشروعات والخطط فى نشاط وسرعة ومهارة، لدراسة رغبات المستهلك فى السوق ، ثم عرض السلع لتغطية حاجة الاستهلاك، حتى تصل هذه الحاجة إلى درجة إشباع « المستهلك » .

ولذلك كان السوق عرض وطلب ، حاجات وإشباع ، توزيع وتسويق وتخطيط . وعملية التسويق هى « عملية عرض السلعة » بفضل « برنامج تسويقى » يحقق أفضل عرض ممكن ، كما تتضمن عملية التسويق كل العمليات الجزئية التى تدخل على السلعة لتحسينها أو تطويرها أو تعديلها ، مثل أنواع السيارات العالمية، واستمرار تطويرها ، وهناك عمليات لتسهيل عملية استهلاكها ، حتى تصبح السلعة قابلة للاستهلاك، مثل كل ما يدخل على « بذور المحاصيل » كالحصول على «الزيت » كسلعة استهلاكية من بذرة الزيتون والذرة أو بذرة القطن لإغراء المشترى على الشراء بعد عمليات إعداد وتطوير الزيوت بطريقة تعبر عن أفضل اعداد ممكن، للاستهلاك الفورى . ويساعد السوق على التنافس من أجل تحسين وتطوير السلعة وذلك للاقبال عليها وتشجيع الطلب على السلعة ، فتتنافس المؤسسات الصناعية ، من أجل كسب أكبر عدد ممكن من المستهلكين أو الشراء .ومن اقتصاديات التسويق، سد حاجة المستهلك ، وتوفير السلعة ، حتى أفضل درجة إشباع ممكن ، بالنسبة لجمهور المستهلكين .

ومع عمليات النقل والتوزيع والتخزين وعرض السلع والاعلان عنها، تتعدد مناشط إقتصاديات التسويق ، وتتركز خدماتها ووظائفها ومبادلاتها كلما

أزداد عدد المستهلكين والوسطاء ، فتروج السلعة وتزداد قيمتها فى السوق ، نظراً لاستمرار أهميتها بالنسبة للاستهلاك المحلى والخارجى .

وكلما إزدادت المنافسة فى سوق السلع . كلما إزداد نشاط الشركات ، فى تغيير أو تشكيل السلعة وتطويرها من حيث الشكل أو الحجم أو التحسينات وزيادة الخدمات ، وكل هذه أمور تشجع المستهلك على الشراء فى سوق سلعى متنافس ، كما هو الحال فى « سوق السيارات » ورواجه العالمى بشكل ملحوظ .

التسويق ودوافع الشراء :

تتحكم فى دوافع الشراء ، عدة عوامل ذاتية وموضوعية ، وتعبر « العوامل الذاتية » عن مدى حاجة المشترى إلى السلعة ، كشراء « قطعة غيار Spare Parts » هامة لاستكمال أجزاء السيارة . أما عن « العوامل الموضوعية » فهى « قائمة فى السلعة نفسها » ودورها ووظيفتها وأهميتها ، وسعرها ونوعها وحجمها « وتتأثر كل هذه الخصائص ، بأهم « عنصر تسويقى » يدعم القيمة الاقتصادية للسلعة ، ويكمن هذا العنصر التسويقى ، فى « نوع السلعة » أو ضرورتها بالنسبة لجماهير الشراء وبالنسبة لغالبية طبقات الناس ، حيث نجد خلال هذا الوسط الاحصائى الهائل ، مايسمى « بالمستهلك العادى » (١).

وبالنسبة للمستهلك العادى هناك « سلع استهلاكية » وأدوات منزلية ، لاستهلاك الانسان » وسلع ومنتجات Product وأدوات ، لاستهلاك السيارة أو حتى لإستهلاك الآلات والمعدات .

وهناك دوافع سيكولوجية . تدفع جمهور المشترين إلى الاقبال على السلعة ،

---

(١) المستهلك « العادى » لا وجود له على نحو مشخص ، لأن « العادى » هو سط إحصائى بحت ، يقوم داخل « المنحنى الجرسى » وبين أرقام واعداد وصيغ ومعدلات الاحصاء ، ولكنى لا أجد « الانسان العادى » الشخص الذى أراه هنا والأن ، فالانسان العادى بهذا المعنى لاوجود له إلا فى التصور الاحصائى فحسب

مثل « الاقتداء » أو تقليد الزملاء والرؤساء . وقد يكون الشراء من أجل إظهار « الامتياز الطبقى » و « التفوق الاقتصادى » وإبراز الأبهة والهيبة والمكانة الرفيعة Prestige ، كشراء سيارة مجهزة بأحدث الالكترونيات .

وقد يكون الدافع الى الشراء ، من الدوافع اليومية أو العائلية ، حين تستقر رغبة الأسرة على شراء جهاز للتبريد « فريجيدير أو ثلاجة » ورغبة فى الراحة وتقديم التسهيلات Facilities كالأدوات الكهربية المنزلية ، مثل جهاز البوتاجاز ، أو السخان ، وأجهزة التكييف . وقد يكون دافع المتعة أو التسلية هو الدافع الوحيد للشراء ؛ مثل شراء جهاز تلفزيون ملون أو أبيض ، بالنسبة لطبقة المشترى أو المستهلك العادى أو كشراء « الفيديو كاسيت » بالنسبة لطبقة كبار الأثرياء من البورجوازيين ، بالنظر اليهم كطبقة أرستقراطية فى جمهور المستهلكين، أو كطبقة رفيعة بين طبقات المشترين .

وتختلف دوافع الشراء بالطبع ، حسب نوع وقيمة السلعة ، إن كانت ضرورية للناس أم كمالية . أما السلعة الضرورية فهى تشبع حاجات فسيولوجية ، كالطعام والشراب . وفى عالم الفكر والثقافة ، لقد أصبحت الكتب فى المعارض ، من السلع الضرورية والهامة فى العالم العربى ، وهى « سلع ثقافية وفنية » تجمع فيها طاقات مركزة من الخبرات والدراسات المضنية والمتأنية ؛ حيث يبذل المؤلف فى عملية التأليف قصارى جهده حين يعصر الفكر عصراً ، ويجهد عقله الذى يقدح بالتحليل والتعليل ، مع التزام الأمانة العلمية لمعالجة مشكلة من المشكلات المتعلقة بالتكنولوجيا والتنمية ، أو بالفن والأدب .

ويكتب الخبراء كتبهم وتجاربهم وينشرون خبراتهم ، حتى يصدرون فى التفوق كتباً تصبح مع مرور الأيام « سلعاً » ضرورية لحاجة السوق الثقافى والعلمى الذى يتيح فرصة الإحتكاك والتنمية الثقافية . وهذا هو الدور الاقتصادى

الكامن وراء معارض وأسواق الكتب العالمية التى تتواتر بين الحين والحين . وقد تصبح الكتب والمجلات العلمية ، سلعاً هامة وضرورية بالنسبة للكتاب والصحفيين والمؤلفين . فالسلعة قد تكون ضرورية لشخص كمالية بالنسبة للآخر ،وقد يكون جهاز التكييف هو وسيلة كمالية فى أسرة لاتستخدمة،بل اشتراه عائل الأسرة بدافع من الغرور الكاذب والكبرياء الأجوف . بينما قد يكون هذا الجهاز نفسه وسيلة ضرورية لدى كاتب أو أديب أو محاسب ، يحتاج إلى غرفة مكيفة الهواء . ولذلك تصبح أجهزة التكييف فى بعض الدول العربية ذات الطقس المتطرف ، كالكويت ، أجهزة ضرورية فى كل بيت ، بل وفى كل غرفة . أما السلع الكمالية فتشبع « حاجات غير ضرورية » ، كالمعاطف والمجوهرات والأزياء الفاخرة .

التسويق الصناعى والاعلان ؟

ومايعنينا من كل ذلك هو أن هناك قواعد خاصة بالتسويق الصناعى ، والتسويق التجارى ، باتباع مدى حاجة الدول والناس ، طبقاً لتفضيلات سلعية دولية أو فردية . فتقوم المؤسسات الصناعية والتجارية بالاعلان عن السلعة ، وتحويل إنتباه الناس اليها . فيجب أن يكون الاعلان إيجابياً يغرى بالشراء . حتى لايؤدى الاعلان إلى عكس المطلوب . ولذلك ينظر الخبراء إلى « الاعلان كسلاح ذى حدين » . فهو كاعلان له دوره الخطير بالتركيز على السلعة والقاء الضوء على أهميتها وضرورتها دون أن يثير فى المخاوف . ففيما يتعلق بالاعلان عن « التأمين على الحياة » مثلا، ينبغى أن يثير فى الانسان العواطف فيكشف عن الآمال والأمانى « وحلاوة المستقبل والاستقرار العائلى ، بدلا من إثارة المخاوف التى تبعث القلق على الحياة فإن هذه المشكلات والمخاوف قد تثير اشكالا جديداً ، فينقلب المطلوب رأساً على عقب ، ولا يصل الاعلان إلا إلى السلبية ، ولا يحقق الهدف ، فيصل إلى عكس المطلوب . أما إثارة « الأمان » و « الثقة » و « بهجة

الحياة ، و « المستقبل السعيد » فتبعث فى الاعلان « كيفية جديدة » ، تؤدى إلى « الحقيقة الايجابية » فتزداد عملية الاقبال على بوالص التأمين بصورة ملحوظة .

وينبغى ان يكون الاعلان مركزاً وبصورة بصرية وسمعية بالاضافة إلى صياغة الكلمات المناسبة والمحدودة . وهناك عوامل نفسية تتدخل فى عمليات التسويق والبيع والشراء ، إما بدافع « التقليد » و « الموضة » مثل إنتشار « البنطلون الجينز » بين فئات الشباب المراهق من الجنسين . وقد تتم المشتريات بدافع الخوف ، كشراء بوليصة التأمين على الاولاد ، أو شراء الادوية،وأجهزة الاطفاء ، ومعجون الاسنان ، وكلها سلع يشتريها الانسان الاقتصادى خوفاً من المرض أو الحريق أو تلف الاسنان ، ومن ثم يشعر الانسان بالرضا النفسى ؛ والامن والطمأنية والصحة . وكلها عوامل ودوافع ضرورية لها دورها الخطيرفى عمليات البيع والشراء والتسويق والاعلان (١) .

مشكلات التسويق الدولى :

من نقاط الضعف الشديدة التى تعانى منها إقتصاديات السوق ، حيث تميل القوة الشرائية الموجودة فى أيدى الأغنياء .إذ أن من يملك المال هو نفسه فحسب، الذى يستطيع أن يتحكم فى السوق ويخضع عملية التسويق لارادته . ولذلك ينبغى أن تصدر التشريعات الدولية ،لحماية دول العالم الثالث،من طغيان الدول الصناعية الغنية ، وتحكمها فى الاسواق الدولية ، نظراً لعدم التكافؤ فى الفرصة بين سائر دول العالم ، كما لاتستطيع الدولة النامية أن تصدر « القرار العادل » فىسوق تحكمه دول كبرى . ولذلك لاتشترك الدول الصغرى فى صنع القرار الاقتصادى بالنسبة للسوق الدولى ، فلا تملك الدول الصغرى سوى قدرة محدودة على المساومة فى السوق الاقتصادى ، نظراً لانعدام التوازن. فينبغى أن تتواجد تلك « السلطة العالمية » التى تشرف على السوق الدولى ، وتصدر التشريعات العادلة ، فلا يأكل القوى الضعيف ، فى عالم إقتصادى لايرحم .

---

(1) Appleby, Robert., Modern Business Administration, Printice. Hall, 1969 - 111-112.

الفصل التاسع

شغل الفراغ

* إقتصاديات الفراغ والإنسان الاجتماعى
* برامج الفـراغ
* الفراغ والطبقة الاقتصادية
* الشباب والفراغ
* اقتراح مخطط
* خاتمة

اقتصاديات الفراغ والانسان الاجتماعي:

ان الشعور بمشكلة الوقت والفراغ ، هو شعور طبيعي ومألوف بين طبقات الناس على إختلاف مشاربهم وأذواقهم . ويشعر بها الإنسان منذ قديم الزمان ، فهي مشكلة مزمنة ، يشعر بها الراشد، والمراهق ، ويعانيها الكهل والطفل وهناك دراسات خاصة في هذا الصدد تتصل بسيكولوجيا الأطفال ، وسوسيولوجيا الشباب وتتعلق بكيفية إستغلال الشاب لفراغه بأفضل أسلوب ممكن لقطع الوقت الاقتصادي .

فالمشكلة هي مشكلة كل فئات العمر من شباب وشيوخ ، وكل طبقات السن من رجال وأطفال . فهناك فروع متخصصة في ميـــدان علم الاجتماع ، تدرس ما يسمى بسوسيولوجيا الأطفال Sociologie de l'enfant ، وكيف تتكون جماعات الطفل الصغير ، وصداقاته ، ودراسة لعبه وألعابه ، وتحليل شخصيته من خلال « جماعات اللعب » ففيها ما يعلل ميوله العدوانية حين يكون عدوانيا agressive ، وفيها ما يعلل قدراته التعاونية ، وفيها أيضاً ما يفسر علاقاته بالآخرين إما عن طريق « الزعامة » أو « التبعية » والاستكانة .

وقد تعاني مختلف فئات الجنس من الرجال والنساء من مشكلة الفراغ وقضاء الوقت باستخدام وسائل الترفيه ، وبرامج التسلية ، كالعروض والمشـــاهد الاستعراضية ، والرقصات الجماعية ، أو الغناء والسمر ، وبعث البهجة والنشاط والحيوية ، وقضاء الوقت الممتع ، طلباً للراحة ورغبة في الاستجمام والاستفادة من الأجازات على نحو علمي وسليم .

وللرجل أسلوبه في شغل الفراغ ، الذي يتمايز تماماً عن المرأة ، كما تقضي الفتاة الصغيرة وقتها بطريقة خاصة ، قد لا تألفها المرأة الناضجة، وقد لا تستسيغها زوجة، وإنما تتوافق مع شابة عذراء . فلكل سن أو جنس، ولكل فئة عمرية طريقتها الخاصة

اللاهية أو الجادة فى الاستمتاع بالوقت المسعد السعيد ، حين يغشر الانسان البشر والبهجة فيسعد الآخرين من حوله بطريقة خاصة ، تتفق وأنماط الثقافة، وتتوافق مع الميول والاتجاهات ، وتألفها كل الفئات الشبابية على اختلاف دخولها وطبقاتها.

برامج الفراغ :

ولا شك أن هناك ألوان مختلفة من برامج شغل الفراغ ، إما عن طريق السياحة أو الرحلات ، وإما بالقراءة الممتعة ، بمعنى أن هناك درجات من « الترفيه والإمتاع والمؤانسة » ، وسط جماعات تتقارب فيما بينها عناصر الثقافة ، وتتشابه أنماط الفكر والسلوك ، فى فئات واحدة ، تجمع فيما بينها وحدة العمر فتتقارب الطبقات وتمتزج فيها الصداقات الوطيدة بين شباب الجنسين، فى سلوك ديموقراطى وفى جو اجتماعى مرح ، يخلق روح الفريق المتعاون الذى يقضى وقتاً منظماً ومبرمجاً ، وتحت اشراف منضبط وموجه من الآباء والأساتذة .

ولقد أثبتت الدراسات السيكولوجية ، وفى ميدان الصحة النفسية ، أن النجاح فى استخدام الوقت وحسن استغلاله ، فيما يثير البهجة والمتعة من جهـــة ، وفى الانشغال بالنافع المفيد من جهة أخرى.

الفراغ والطبقة الاقتصادية :

ومن المألوف أن تتأثر « الطبقة الاقتصادية » بطريقة شغل الفراغ ؛ التى تختلف باختلاف درجات « الغنى والفقر » وتمايز « طبقات العلم والفكر » ، وأنماط « الثقافة والتخلف » ، حيث نلحظ فى وضوح كامل أن للبدائى والقروى والحضرى ، ألعابه وملاهيه، كما نلحظ أيضاً أن الجاهل والمتعلم والمثقف أسلوبه، وللفيلسوف والكاتب والفنان ، طرائقه فى الإشباع والامتاع .

وهناك مؤسسات لشغل الفراغ ، كالملاهى والمقاهى ودور السينما والمسرح

والسيرك ، والنوادى الرياضية والاجتماعية ، وكلها أماكن لقضاء الوقت الصحى والممتع ، وشغل الفراغ الاقتصادى ، وتختلف هذه المؤسسات الرياضية والاجتماعية ، طبقاً لدرجة نمو المجتمع المحلى ، وإستعداده للتنمية والتطوير . وإستناداً إلى دراسة ظواهر اللعب واللهو ، والتسلية والغناء ، يمكننا أن نتوصل إلى السبب المباشر فى وجود الفلكلور ، بكل نماذجه وأنماطه ، حين نجد أن للشعوب والجماعات والثقافات ، فنونها ورقصاتها ، الأمر الذى يؤكد لنا كيف حيث ينبع « الفن القومى الأصيل » من روح الشعب ، ويجسد آماله ، ويعبر عن آلامه ، ولكل فن طريقته فى التعبير ، ففى فن الموسيقى مثلا نجد كيف تعبر آلات الموسيقى ، عن كل ما يدور فى المجتمع ، حيث تظهر الموسيقى فى كل مجتمع لكى تسجل لنا وترصد أفراحه وأتراحه. والغناء فن يشارك الموسيقى الجادة أحياناً ، اللاهية فى أغلب الأحيان . ولا شك أن الدين كنسق اجتماعى عتيق ، هو الذى يفسر لنا ، ويعلل المصادر الأولية للرقصات البدائية التى كانت تدور يوماً ما حول « التوتم Totem » ، وعلى مشهد من الكهنة الذين كانوا يرتلون التراتيل الدينية فى شكل « غنائى ممتع » ، وفى نمط فلكلورى مصحوب بأنغام من الموسيقى التى قد تضفى جواً جنائزياً تارة ، أو دينياً ومقدساً تارة أخرى .

والكورس Chorus ، هو مشهد غنائى ، والكورال Choral هو ترتيل دينى . ولقد صدرت أوائل الثقافات القديمة ، منذ صدرت الحضارات الأولى ، فى الهند والصين ، وأقيم المسرح القديم أمام المذبح ، وأعد رجال الدين النماذج الأولى لصدور الفن فى ميادين الغناء والانشاد الدينى ، والتراتيل ، والرقصات الدينية الممزوجة بالتعبد والتقرب والاسترحام ، طلباً لعفو الآلهة ورضاهم .

---

(١) « التوتم » هو المعبود الحيوانى ، الذى فيه تجسد أرواح الآلهة فى العقيدة التوتمية Totemism أنظر أيضاً فى هذا الصدد :

Durkheim, Emile., Les Formes Elémentaires de La vie Reliigeuse, Félix Alcan Paris 1912.

الدين وصدور الفن :

ولقد أكد لنا « إميل دوركايم » فى كتابه عن « الصور الأولية للحياة الدينية » أن « الدين » كظاهرة اجتماعية ، هو أقدم النظم ، وأن تصورات الدين وطقوسه ، هى أوائل التصورات والطقوس ، وأن « الانسانية » برمتها ، قد أطلت على الوجود من « عيون الدين » ونوافذ « العقيدة » . فنى جوف الدين ولد العلم والفلسفة والفن . ولذلك صدرت كل فنون الرقص والتعبير الحركى ، والايقاع والباليه ، عن مصادر دينية وتصورات وعبادات ، وبذلك بدأت فنون الرقص فى المعابد ، حيث ظهرت مختلف الأنساق القديمة من الفنون ثم دخلتها سائر العادات الشعبية على مر الزمان ، فأصبح « الفلكلور الشعبى » حقيقة موضوعية فى « دنيا الفن والرقص الشعبى » بعد أن كانت هذه الفنون قد امتزجت من قبل ، بأمشاج من سحر ودين .

الشباب والفراغ :

وكم نحن فى جمهوريتنا ، وفى سائر مدننا وقرانا ، فى حاجة إلى تنمية عاجلة وسريعة ، وكم نحن فى بلدنا نتطلع لفلسفة تربوية جديدة ، تعيد النظر فى هياكل وبرامج التنمية والتعليم ، وإلى تغيير جذرى وتطوير جوهرى فى طرق ومناهج التدريس ، حين نخلف وراء ظهورنا ، تربية عتيقة ولا جدوى منها ، فهى بتلقينها ضاغطة خانقة ، وتفرض مادة جامدة ، وتخلق شخصية فارغة ومقصوعة ، تتميز بأنها ناقصه الذكاء ، فاقدة الفحوى ، فينبغى ألا نأخذ بتعليم ملقن ، يقضى على ملكات الإنسان ، ولا يخلف لنا سوى نماذج متجانسة من بنى البشر ، حين تتواتر وتتدافع نحو التخرج كل عام ، وفى أنماط استاتيكية دفعات لجة ورائغة البصر ، وهى نماذج تحققت فى صور عقلية متشابهة ، وصيغت فى قوالب جامدة ، فتوحدت جميعها فى نفس الشكل والمضمون .

ونظراً لخطورة كل هذه الأسباب والنتائج ، فعلى رجال التعليم ومخططى التربية أن يعملوا على خلق المناهج وتطوير البرامج ، وتحرير الفكر ، وتشجيع القدرات الذاتية ، وإنعاش ذكاء الانسان ، وتنمية شخصيته ، بالكشف عن مواهب الفرد وإمكانياته ، ودفع طاقاته الخلاقة ، نحو العمل المنتج ، ونحو الإحساس بأهمية أو « قيمة الزمن كعنصر اقتصادى » .

اقتراح مخطط :

١ ـ ولكى يحقق التعليم الجامعى أهدافه ، علينا أن نصمم برامج العمل ، وأن نحدد مجالات التطوير ، فنرسم إطاراً مخططاً يتجه العمل فى مساره ، مع معرفة وفهم الاجراءات العملية والتطبيقية ، لتحقيق « الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للجامعات » .

ففى جمهورية مصر العربية ، هناك قطاعات قروية وحضرية وبدوية ، وكلها مناطق ومواقع تحتاج إلى الكثير من الجهود فى ميادين الرعاية والثقافة والتنمية بفضل وسائل الإعلام السمعية والبصرية ، مع تنظيم الخدمات ، وتوجيه الطاقات ، وشحذ الهمم ، بخلق وتنمية « القيادات » النشطة والمنتجة ، وبناء « الكوادر » الوطنية والمخلصة .

ولا شك أن القطاع القروى فى جمهوريتنا ، إنما يشكل القاعدة العريضة والأساسية فى الاقتصاد المصرى . بالاضافة إلى أن « القرية المصرية » هى أكثر القطاعات على العموم حاجة إلى الرعاية والخدمات ، حيث تعانى القرى فى مصر الكثير من صنوف النقص والتخلف على المستوى الزراعى والصحى ، وفى الميدان التعليمى والحضارى ، ومن ثم كان لزاماً على جامعاتنا أن تقوم بسد الكثير من جوانب النقص فى القرية المصرية .

وبالنسبة لطلبة جامعة الاسكندرية بالذات ، تتعدد القرى المتاخمة ، التى تعيش

كمجتمعات هامشية Marginal ، حيث تحاط الإسكندرية من كل جانب بمناطق زراعية وبيئات قروية ، على شكل « عزب صغيرة » مثل « عزبة سعد » أو « عزبة عبد اللاه » أو عزبة « أبو سليمان » - ونظراً لقرب هذه العزب ، فيسهل على طلاب جامعة الاسكندرية - التردد عليها أو القيام بالمسوح الزراعية والطبية والصناعية ، مع تقديم مختلف الحلول لتنمية هذه المناطق ، وعلاج ما تعانيه من مشكلات إقتصادية واجتماعية وثقافية .

ب ـ واستناداً إلى هذا الاقتراح المخطط ، تتعاون كليات الزراعة والطب والهندسة ، ومعاهد الصحة والتمريض ، وأقسام الاجتماع فى كليات الآداب والتربية والخدمة الاجتماعية ، بالاضافة إلى جهود طلاب كليات التجارة والحقوق فى نشر الوعى الاقتصادى والثقافى ، وقد يشارك طلاب « مدارس المعلمين العامة » فى بذل كل جهد فى جمع المادة العلمية المطلوبة ، وفى محو الأمية وتعليم الكبار .

وما يعنينا من كل ذلك ، هو التأكيد على « وظيفة الجامعة » بالتحامها بالمجتمع ، واقتحامها لحل المشكلات ، فتخطط « هيئات التدريس » البرامج العلمية والتطبيقية ، لكيفية إستغلال هذه الامكانيات ، والطاقات . بالاضافة إلى الافادة من ترابط الجهود وتكثيفها ، ومن أجل رفع مستوى الحياة فى هذه المناطق ، وتنميتها زراعياً واقتصادياً وتربوياً وثقافياً ، فتتغير بالضرورة وبفضل هذا التخطيط ، « خريطة القرية » إيكولوجياً وبيئياً واقتصادياً وسيكولوجياً ، فتتجه « ظواهر الحياة القروية » نحو ما هو « أفضل » وما هو « أمثل » .

جـ ـ وهناك إمكانيات بشرية وعلمية ، وطاقات وخبرات يمكن أن توجهها الجامعة ، باستغلال المعامل وأماكن البحث العلمى المزودة بأحدث نتاج تكنولوجى ، وبالاستعانة بالآلاف من الشباب الجامعى الطموح وتتاح أيضاً ، جهود مكثفة بين كليات الجامعة ، يمكن أن تتعاون لكى تنظم لنا صفوف المشتركين

من الطلاب ، وتحدد لجان النشاط و نوعيته ، كلجنة التربية ، ولجنة تنمية المجتمع ، ولجان الرعاية الاجتماعية والخدمة العامة ، بالاضافة إلى لجان طبية وزراعية وعلمية وإقتصادية .

ومن الإمكانيات الفنية القائمة الآن ، وجود إدارة الرعاية الاجتماعية فى الجامعة ، التى قد تشارك فى أنشطة رياضية وفنية وعلمية ، باستخدام فرق الجوالة وتحويل طاقات الطلاب إلى أعمال « إقتصادية منتجة ومنظمة » تحت إشراف هيئات التدريس بالجامعة ، كل فى نطاق عمله ومجال تخصصه . وهكذا تكون وظيفة الجامعة فى التنمية ، ودور الأستاذ فى التوجيه والإشراف ، ومن هنا يستطيع « الطالب الجامعى » أن يقوم بوظائفه العملية والاقتصادية ، فطالب الطب مثلا ، ينشغل بالجوانب المرضية والعلاجية ، عن طريق التوجيهات أو الإرشـــادات الصحية . وطالب الآداب و التربية والخدمة الإجتماعية ، لايفكر أو يدبر إلا فى علاج مشكلة شائعة ، هى « تعليم الـكبار » عن طريق « محو الأمية » ونشر الوعى بين أهل القرى .

أما طالب الزراعة ، فيقوم بالتوجيه والارشاد الزراعى ، كما « يعلم ويتعلم من الفلاح » ، حين يصطدم بخبراته العملية ، فتهتز نظراته العلمية ،ويضعف إيمانه بالنظريات الجافة التى فقدت الحياة . وهكذا يعمل ويفكر الطالب ، ويمارس بالفعل « ما يفكر فيه » ، كما يطبق عملياً ما كان قد تلقاه من دروس نظرية .وهذا هو اقتراح مخطط ، للتعليم كعملية إنتاجية ، و « نموذج تصورى » ، للتربية بالممارسة والخبرة ولتجربة ، «برنامج عمل » أرجو أن يحظى باهتمامات رجال التخطيط والاقتصاد والتربية فى مصر .

خاتمـــة :

وتتجه الأذهان فى هذه الأيام ، نحو تغيير النظرة إلى التربية والتعليم بمنظور

جديد يعالجها كعملية إنتاجية ، لأن العملية التعليمية هى عملية إقتصادية ، لا تنتج إلا كرأسمال مستثمر يظهر عائده فى المستقبل القريب أو حتى البعيد ـ ولعملية التنمية إهتمامات بارزة بعمليات التربية والتثقيف والتعليم ، لأن مشكلة التنمية فى جوهرها هى مشكلة « إنسانية » قبل أن تكون « مشكلة إقتصادية » لها أصول انتاجية وجذور مادية . ومن أجل هذا يقول السير بيرسى نن Percy Nunn وهو من كبار المربين : Nothing good can enter the human world except in through the free acivities of every man or woman ».

لا خير يمكن أن يصيب هذا العالم ، إلا عن طريق النشاط المطلق للأفراد ، نساءاً كانوا أو رجالا » .

أ ـ وهناك ضرورة تربوية ملحة فى هذه الأيام ، تقتضى توظيف التربية والثقافة والفكر الجامعى الخلاق من أجل دفع عجلة التنميه الاقتصادية . وعلينا أن نفكر فى عمق ، وفى ضوء ما تمليه تلك الضرورة فى ظرف اقتصادى عصيب ، فنعمل دوماً وبلا إنقطاع . فى ميدان التنميه مع ما يواكبها من تربية وتثقيف . فمن المقطوع به علمياً أن « للتعليم دوره فى حل مشكلات التنمية الاجتماعية والاقتصادية » ، وهذا ما يقوله خبراء التنمية والتعليم .

وترتبط التنمية بالتعليم، حين تترابط الجهود العلمية ، وتتعاون كل الامكانيات التربوية والطاقات الجامعية ، وبتخطيط علمى منظم ، من أجل تطبيق كل ما جادت به قرائح وخبرات علماء الاجتماع الثقافى والاقتصادى والتربوى والتنموى من شتى الدراسات النظرية والتطبيقية ، وممارسة تلك الدراسات ممارسة عملية فى الحقل الميدانى .

وعلى هذا الأساس نستطيع أن نملأ ذلك الفراغ القائم بين « النظرية » و

« التطبيق » ، وبالتالي يمكن الاستفادة من العلم والتجارب فى ميادين التنمية ، عن طريق تطوير العملية التعليمية وربطها باحتياجات اجتماعية، وتخطيط برامج التربية طبقاً لاحتياجات المجتمع ومطالب « الهيكل الاقتصادى» وحاجاته .

ودعماً لمبادىء المشاركة العملية ، وبعثاً لروح المساهمة ، مع تعميق مفهوم « العلم للمجتمع » وتوسيع نطاق المناشط الممتدة فى حقل التطبيق والتجريب . كان لزاماً على الجامعات ، كمعقل أصيل من معاقل الفكر ، أن تعمل وأن تنطلق وأن تفسح طريقاً للآلاف من الشباب لبذل الجهود فى ميـــادين التنمية والرعاية والارشاد والخدمات العامة .

ب ــــ ومن هنا ينبغى أن يتحول قادة التربية والفكر ومخططو التعليم الجامعى فيتجهوا بكل طاقاتهم نحو دراسة مواقع حياتنا العملية بأسلوب علمى ومتكامل ، حين ينتشر طلاب جامعاتنا فى « قراهم » و « كفورهم » ، وينتقل علماؤنا إلى مختلف مراكز البحث العلمى ، وينطلق الباحثون والدارسون بين سائر « المعامل» و « المصانع » و « المزارع » حتى تؤدى الجامعة والمعاهد والمدارس ، دورها الاجتماعى الصحيح ، وتصبح مراكز أساسية للاشعاع الثقافى والفنى والاقتصادى والصحى .

فالمناهج الحالية التى تعتمد على الدراسة النظرية وحدها ، دون تجريب أو تطبيق ، تصبح مناهج سلبية وعرجاء ، إذ أن « النظرية » لا تستطيع الوقوف على أقدامها ، حين لا تستند إلى « الممارسة العملية » . وفى هذا المعنى يقول مفيستوفيل فى مأساة « جوته » Goethe المشهورة « فاوست» إن النظرية رمادية اللون يا صديق ، ولكن شجرة الحياة خضراء إلى الأبد » . فالدراسة النظرية الجافة لا تجنى منها ثمار ، إلا إذا ارتبط العلم بالعمل ، والنظر بالتطبيق ، ومن هنا تتصل التربية بالحياة ، وترتبط المدرسة والجامعة بالمجتمع ، وتستند الثقافة إلى

أصول اقتصادية وجذور واقعية .

ولما كان ذلك كذلك ، فإن الدراسة النظرية المجردة إنما تعجز عن القيام بدورها الاجتماعي ، حين لا تحاول في حماس علمي وفي غيرة وطنية وروح قومية جادة ، أن تعمل دوماً على فهم ودراسة تلك الدراسات النظرية الزاخرة ، وتطبيقها في واقعنا الاجتماعي الحي .

د ـــ وإنطلاقاً من هذه المزاوجة بين الفكر والعمل ، والتكامل بين قطاعات الثقافة والتربية ، والتنمية والانتاج ، نستطيع أن نقترح مشروعا ، أو أن نخطط برنامجاً تكاملياً ، تقوم به الجامعة بأساتذتها وطلابها وبكل كلياتها ومعاهدها ، فتشارك كليات الطب والعلوم والصيدلة والزراعة ، في مشروعات تنمية المجتمع ، كما تتوظف معاهد التمريض ومراكز الصحة العامة ، في نشر الوعي الصحي ، وتساهم كليات الآداب والتربية ومعاهد المعلمين ، بكل أقسام الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، في رفع المستوى التعليمي والثقافي ، بمحو الأمية وتعليم الكبار في المناطق التي تحتاج إلى مثل هذه الخدمات .

الوقت الاقتصادي :

مع صدور مشكلة الفراغ ، ظهرت السلبية واللامبالاة ، وانتشرت روح التمرد والتفكك ، وضعفت سطوة القانون ، مع فقدان المعايير ، فانتشرت فئات وجماعات « الهيبيز » لشعورهم بالفراغ والخواء . ولعل السأم boardem والملل monotony والضياع ، كلها ظواهر تعبر عن أبلغ درجات الفراغ .

والانسان الذي يعرف قيمة الوقت الاقتصادي ، هو إنسان يحترم العمل ولا يشعر بالملل والخواء ، لأن الفراغ دون عمل أو أمل ، يقلل من طموح الانسان ويضعف من حماسه . وشغل الفراغ باللعب والترويح Recreation والتسلية والانعاش ، يصرف الطاقة الزائدة Surplus energy عن الحاجة ، كما

يحقق النشاط الترويحى حالة من التوازن Equilibrium فى حياة الانسان النفسية والاجتماعية فينفس عن الحبيس من الطاقة ، ويستهلكها فيما هو « نافع ومفيد » .

ويهتم « علم الاجتماع الشباب » ، ببرامج شغل الفراغ وتنظيم الرحلات والسياحة. فليس الوقت فراغاً زمانياً ، وإنما هو شيء له قيمته الاقتصادية ، فالوقت لازم وضرورى وشرط فى كل عمل ، ومجهود فى كل سلعة . ولقد ظهرت أهمية شغل الفراغ بعد أن ظهرت الانحرافات الواضحة فى أنماط سلوك الشباب، سواء أكانت بين جماعات متطرفة دينياً ، أو هدامة سياسياً ، الأمر الذى يفرض ضرورة التخلص من « أنماط السلوك الانحرافى» بين الشباب .

وعلى علماء الاجتماع ، أن يواجهوا خطر الجماعات العقائدية الدينية والسياسية وأثرها على توجيه الشباب ، فتظهر أشكالا من الانحرافات الدينية واللادينية . وعلينا بالتوعية الدائمة ، والتوجيه الدينى السليم ، واحترام « نقاء الشعور الدينى » الخالص، دون النظر إلىعامل سياسى أو دنيوى . ومن هنا يستطيع عالم الاجتماع الدينى والثقافى والتربوى أن يخلص شبابنا من الأيديولوجيات الضارة ، عن طريق إعداد البرامج فى ميدان تنظيم « شغل أوقات الفراغ Leisure ».

الباب الرابع

بنية المجتمع الصناعي

* ديناميه جماعات المصنع
* البيروقراطية مخلوق صناعي
* كيف تتحقق الديمقراطية في بناء بيروقراطي؟
* البيروقراطية الصناعية
* مشكلات التنظيم الصناعي
* البيروقراطية والشخصية

تمهيد :

تتألف بنية المجتمع الصناعي من جماعات صناعية صغيرة ، وفئات مهنية ، ذات أيديولوجيات مختلفة ، قد تحدث فيما بينها « فجوات ثقافية Cultural gap» وتدرس علوم الادارة الصلة الوثيقة بين تخطيط الادارة العليا direction ، والادارة التنفيذية administration داخل نطاق « بناء بيروقراطي » ، ينظم « عمليات الاتصال » للوصول إلى أهداف التخطيط ومتابعة إجراءات التنفيذ ، داخل نطاق المؤسسة الانتاجية ، وتقيم الادارة الهندسية لكل مشروع صناعي سائر المهندسين على إختلاف تخصصاتهم المهنية، وبالإضافة إلى ذلك، تحدد الإدارة رؤساء الاقسام الصناعية، وتنظم علاقاتهم بالإدارة المتوسطة ، تلك التي تتألف من صغار الاداريين ، ورؤساء العمل والعمال ، وصغار المشرفين والفنيين .

والبيروقراطيه المعاصرة بما تحتوية من مؤسسات وتنظيمات هي إفراز صناعي ، نجم عن إنتشار ظواهر التصنيع والتكنولوجيا في سائر المجتمعات والثقافات . والبيروقراطية « تنظيم » organization ، كما أنها في ذاتهـــا تنميط Patternization ، إلى الدرجـــة التي معها يمكن أن نقول إن « البيروقراطية » تتصل في معناها البسيط بما يدور ويتواتر على نحو مستمر في حياتنا وعلاقاتنا ، مما يضبط أنماط السلوك ، ويفرض أسلوباً أو نزوعاً خاصاً لايحيد عنه الإنسان الاجتماعي . وتلك الظواهر والضوابط التي تسير على وتيرة واحدة هي ما يسميه رايموند ماك Raymond Mack و « جون بيز John Pease » ببيروقراطية الحياة الاجتماعية Bureaucratization of Social life [1].

---

(1) Mack, Raymond & John Pease, Sociology and Social life., Van Nostrand Company. 1973. p. 181.

التأثير البيروقراطى Bureaucratic Influence :

ويتجم التنظيم البيروقراطى عن « بناءات صناعية » أو مؤسسات إقتصادية وإدارية كبرى، تصاحبها أثناء نموها وتطورها ، زيادة مستمرة فى حجم طبقة « ذوى الياقات البيضاء » ، مما يضاعف من ضروراتهم وسلطاتهم ومهابتهم فى كل تنظيم إدارى ، وفى أية مؤسسة صناعية ، حيث تتكثف الأعمال الادارية ، وتتركز فى أيديهم السلطة طبقاً للقانون ، الأمر الذى يزيد من أهمية هذه الطبقة ودورها ووظائفها كلما إزدادت أهمية « الضوابط البيروقراطية bureaucratic controls » .

ولاشك أن هناك « فجوة ثقافية cultural gap » بين سائر فئات وجماعات البناء البيروقراطى للدولة أو المؤسسة الصناعية ، فهناك حساسيات واضحة بين « ذوى الياقات البيضاء » من جهه ، و « ذوى الياقات الزرقاء » من جهة أخرى . ويقول هالفاكس Halbwachs إن « العامل الماهر » قد ينفق على طعامه أكثر من موظف كبير من ذوى الياقات البيضاء white-collar Man له نفس الدخل والاجر والوضع الإقتصادى . كما يرى « هومانز Homans » أن الدخل والوظيفة قد يكون لها أثرهما فى تحديد الوضع الطبقى ، فالعامل الماهر هو الذى يعطى فى عملة أكثر من غيره ، ولذلك نجده يحصل على « ماهو أكثر » حتى يشعر بأنه أعلى « مكانه Rank » ، كما أنه يحاول فى نفس الوقت أن ينفق بضع دولارات أكثر من غيره حتى يشعر الآخرين بأنه أكثر أهمية أو أفضلية ، إذا ماقورن بغيره (١) .

ومن هذا التأثير البيروقراطى الواضح فى مختلف القطاعات ، تأثر « شخصية

---

(1) Smelser, Neil, Sociology an Introduction, Pakistan, India, 1967. p. 66 67.

الموظف ، كما تتأثر أيضا « شخصية العامل » ، لما تراكم فوق رأسه ، وعلى حساب أعصابه ، سائر فئات الادارة الوسطى من « أسطوات » و « ملاحظين » من ذوى البلاطى السوداء Black Coats ، بالاضافة إلى « ذوى الياقات البيضاء » من مهندسين ومديرين ، وكلها طبقات إدارية تتراكم فوق العامل المسكين ، فتضطرب شخصيته ، وتمرض نفسه ، وتهتز أناه .

ولما كان الانتاج هو الهدف والغاية ، فينبغى أن نهتم بنقطتين هامتين ، أولهما : أن نخفف من حدة البيروقراطية وتأثيرها الضاغط الكابت ، مما يؤثر على صحة العامل النفسية . والنقطة الثانية ، وتتعلق بالصحة الجسمية والفيزيقية للعامل ، فلقد ثبت وجود معدلات الارتباط الواضحة بين مؤشرات « الانتاج » و « الصحة العامة » ، وثبت أيضا أن إنتشار « الأمراض » وتدهور الصحة ، وضعف العامل هى من العوامل البيولوجية التى تودى إلى إنخفاض « مستوى الانتاج » بالنسبة للمصنع وعلى مستوى « بناء الدولة الاقتصادى » ، و « إنتاجية العامل » العادى ، ومقدار مايبذله من الجهد . وفى جمهورية مصر العربية ثبت أن « مرض البلهارسيا » يعانى منه الفلاح المصرى ، فى دلتا النيل وقرى الصعيد ، مما أدى إلى انخفاض الانتاجية العامة فى جمهورية مصر العربية .

وعملية « التنمية الصناعية » ، هى فى حقيقة أمرها عملية صناعية وإقتصادية ، تستهدف بذل الجهود الذاتية والرسميه Formal ، من أجل زيادة متوسط الدخل الحقيقى للفرد . ولاشك أن التطوير الصناعى هو « عملية مستمرة تستهدف تغيير الانسان » ، كما تهدف أيضا إلى تغيير وتطوير سائر المجتمعات التقليدية . وفى كل دولة من الدول النامية ، تحتاج المشروعات الصناعية والرأسمالية ، إلى معدلات الاستثمار المرتفعة ، التى تؤدى إلى زيادة « الأوعية الإدخارية » تلك التى تمتص بدورها كل المدخرات مما يدفع بما عجلة « الاستثمار عن طريق الادخار » ، نحو تطوير

الصناعة ، وتنفيذ « مشروعات » تؤلف فيما بينها « علاقات تكاملية » فى صناعاتها ، مما يؤدى الى الوفورات الاقتصادية، وإلى الحد من إستيراد الواردات الخارجية » ، الأمر الذى يقلل من النفقة ، عن طريق إنشاء وحدات إنتاجية محلية، تحقق وتنتج ماهو أفضل من المطلوب إستيراده من الخارج .

ولاشك أن « المشروع الصناعى » فى حاجة إلى مايدعمه من تشجيع الدولة تمثل « فتح باب القروض » ، نظراً لضآلة رؤوس الأموال المحلية ، وضآلة الدخول الفردية . ولايتحقق المشروع الصناعى الناجح إلا باستخدام الوسائل العلمية وتطبيقها فى ميادين « التنظيم » و « والادارة » ورفع مستوى الانتاجية والأداء فى « بنية المجتمع الصناعى » .

الفصل العاشر

دينامية جماعات المصنع

* تمهيد
* بنية الجماعة الإنتاجية
* تجمعات العمال
* بناء المصنع

تمهيـــد :

تسود فى هذه الأيام ، وفى سائر البناءات الاجتماعية ، الـكثير من التغيرات بسبب « موجة التصنيع » العاتية ، تلك التى أصبحت مرض العصر حيث تندفع لها سائر الثقافات والمجتمعات ، وتنجذب إليها معظم التكتلات البشرية ، الحضرية منها وغير الحضرية .. ولقد أصبحت الصناعة هى القيمة الاقتصادية المثلى التى ينجذب نحوها رأس المال المعاصر فأصبح التصنيع فى عصرنا هذا أداة مرغوب فيها لرفع مستوى المعيشة (١) .

ولقد أكد لنا « وليمز جود Williams Goode » أن التصنيع قد أحدث « ثورة عالمية » بتحويل المجتمعات وتغييرها وتطويرها . وتحدث الصناعة المتطورة ثورة إقتصادية كبرى يتغير لها الانسان فى سائر المجتمعات ، بحيث يكون لها صداها فى سائر الأنشطة ، الأمر الذى معه فازت « ثقافة الصناعة » إلى حد بعيد وانتصرت على « المدرسة التجارية » التى صدرت يوماً ما على مسرح الاقتصاد السياسى . ولقد أصبح المذهب الصناعى هو المذهب الذى حل بديلا لكل منهج فى النظرية الاقتصادية المعاصرة ، لأن الصناعة كنشاط اقتصادى قد جذبت اليها كل الأنشطة الاقتصادية السابقة عليها فى التاريخ ، كالنشاط التجارى مثلا ونشاط الزراعة والتسويق ،ووسائل النقل والشحن والتفريغ ، وكلها أنشطة مساعدة للعملية الصناعية الكبرى .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، لقد كان « نظام المقايضة » نظاما بدائياً عتيقاً ومتخلفاً قبل ظهور فكرة النقود ، إلا أن عمليات الصناعة والتبادل فى المجتمعات

---

(1) Good, William J , " The Family as an element in the world Revolution., in Rose, Peter (edt.) The study of society., Random House Inc. New York, 1967.

الرأسمالية الراهنة، إنما تقوم على أساس المقايضة فى كثير من الأسواق الاقتصادية فى العالم. فالصناعة نشاط اقتصادى معقد ، لأنها نشاط « متعدد الأنشطة » أى نشاط تجميعى ، يجمع بين عدد من الأنشطة الاقتصادية المختلفة كالنشاط التجارى والزراعى والتسويق والتكنولوجى .

ويدرس « علم الصناعة » كل ما ينجم عن ظواهر التصنيع والتكنولوجيا من علاقات وانساق Systems ونظم تتعلق بالبناء الصناعى وتنظيماته الداخلية ، ومركزه الانتاجى ، ودوره الاقتصادى ، وموقفه الاعلامى فى علاقاته العامة الداخلية والخارجية . ولكننا نتساءل عن الصناعة ما هى؟ وكيف تكون؟

الصناعة ظاهرة كلية وعامة ، لها وجودها فى سائر المجتمعات الانسانية مهما بلغت درجة بدائيتها أو تحضرها . فهناك صناعات بدائية تتبعها تكنولوجيا معقدة وقديمة ، لها تاريخها وماضيها الحضارى . والصناعة البدائية هى دراسة أدخل إلى الانثروبولوجيا الاقتصادية Economic Anthropology منها إلى علم الاجتماع الصناعى Industrial Sociology .

وأول ما تهتم به علوم الصناعة والعمل والتنظيم ، دراسة أساليب الفكر وأنماط السلوك بين العمال ، مع استطلاع اتجاهات الرأى بينهم ، بالكشف عن مختلف المناشط الاجتماعية العمالية داخل وخارج جدران المصنع .

بنية الجماعة الصناعية الانتاجية :

أ ـ لقد أدت دراسة « هومانز Homans » وتحليله للسلوك الاجتماعى إلى معالجة ما يسميه بعملية « التفاعل الاجتماعى Social Interaction » على اعتبار أنها عملية ضرورية لبلوغ أهداف الجماعة الصغيرة ، وتحقيق ايجابياتها وانتاجياتها العالية ، مع مرونة العلاقات الشخصية المتبادلة (1) .

---

(1) Homans, G., Social Behavior., Its Elementary Forms, =

وبصدد الدافعيات Motivations التى تؤثر فى فاعلية ، فيكون لها صداها وقوتها فيما وراء « السلوك الاجتماعى » ، وتوجيه الفعل ، وتشكيل نمط النزوع ، وجد « هومانز » أن « العواطف » هى العامل الحاسم الذى يكون له دوره فى صياغة أشكال التفاعل والتكيف العاطفى بالاشخاص وتكوين العلاقات الوثيقة التى تستند إلى قاعدة سيكولوجية صلبة ، وصداقات شخصية متينة بين أعضاء الجماعة الصناعية الصغيرة ، وكلما ازداد ضيق بنية الجماعة الصغيرة ، كلما ازدادت درجة تماسكها وتضامنها لشدة تعاطفها ، ووحدة مصالحها ، وإيجابية تفاعلها الاجتماعى .

ولقد نظر « هومانز » إلى عوامل أخرى لا تتعلق بتحليل الجماعات الصغيرة ودرجة انتمائها السيكولوجى وتكيفها العاطفى ، بقدر ماتتعلق بالحركة الديناميكية داخل اطار « بنية الجماعة الصغيرة » . حيث وجد « هومانز » أن فهم الجماعة الصغيرة وتحليلها إنما لا يمكن التوصل إليهما ، دون دراسة أنشطة هذه الجماعات ، وديناميكية السلوك ، داخل اطار هذه البناءات الصناعية الصغيرة ، ومدى سيولة الحركة فيها دون « صعوبات » ، أو « عوائق » لأنها بناءات صناعية صغيرة ، تقوم على الولاء ، والانتماء والتفاعل . وتستند فى نفس الوقت إلى صلابة التماسك العاطفى ، ووحدة الأمل والمصلحة . فكانت هذه الدراسات التى قام بها هومانز مقدمة جوهرية ، اتجهت بفضلها الأذهان ، فتطلع خبراء الصناعة نحو أهمية وظيفة « العلاقات الانسانية Human Relations »[1] . حتى يتفهم العامل نفسه ،

= Harcourt. New York , 1961.

وأنظر أيضاً فى هذا المعنى :

Inkeles, Aley., What is Sociology ?, Printice Hall, 1964, PP 43 — 52.

(1) Ellenson, Ann , Human Relations, Printice-Hall., U: S: A. 1973.

كما يتفهم الآخرين ، ويتكيف مع نفسه ، ومع الآخرين بصورة نفسية صحية .
• to have a healthy self-image

تجمعات العمال :

ب ـــ من أجل العمل والعمال ، ظهرت « الطبقات » و« الحرف » و« المهن » واتحدت « النقابات » من أجل الدفاع عن مصالح العمال الانسانية والمشروعة ، للحفاظ على كرامة العامل ، وصون رزقه وأجره ، وضمان احترام عرق جبينه ، وكلها حقوق إنسانية ومشروعة ، كثيرا ما يطالب بها العامل ، ويصرح بها فى كل زمان ومكان .

ولا شك أن هناك « ظواهر صناعية سلبية » ، قد تنشأ عن الخطأ فى « التخطيط الصناعى » فتظهر مختلف أشكال البطالة المؤقتة والمستديمة ، الحقيقية والمقنعة . كما قد ينشأ عن سوء الادارة والتنظيم ، ما يؤدى بالعمال إلى الإنفجار والثورة والاضرابات العنيفة .

وقد تنشأ عن « بيروقراطية الادارة » بعض الظواهر المرضية ، التى قد تصيب الإدارة ، كسلطة أو كهيئة فوقية ، فتتدخل ضد هذا التيار البيروقراطى بعض العناصر التى تنتمى إلى تنظيمات غير رسمية ، مما يؤدى إلى الاضراب Strike ، الذى ينتشر بين العمال للطالبة بتغيير قواعد ومعايير البناء الصناعى الراهن وتنظيماته البيروقراطية المضادة للعمل والضارة بالإنتاج ، فتتحقق بذلك « ديموقراطية جديدة » لنسق الادارة ، باتباع القواعد داخل « قنوات مشروعة » تتكامل وتتعاون وتتضافر من أجل زياده الإنتاج ؛ وتحقيق أمن العمل الصناعى . وامان العامل كانسان له كرامة وحقوق ، ودوره الانتاجى فى المجتمع . وإذا لم يجد العامل عناصر الأمن والتعاون ، فقد الشعور بالانتماء مع ظهور اللامبالاة ، وقد لا يرتاح العامل بالاسلوب الإدارى والتنظمى فى المصنع ، ويظهر ذلك بوضوح فى

سلوك العامل المهنى، وأثناء قيامه بدوره فى علاقات العمل ،كالسلبية والنفاق وعدم المبالاة أو «تقبل التوجيه والنقد»، وكل هذه ظواهر مرضية واضحة تعطل برامج التنظيم، وتعبر عن عدم ولاء العامل للعمل ، وللادارة . فتظهر ألوان من السلوك الانحرافى الذى قد يصل إلى حد عدم التعاون أو الامتثال ، ثم التمرد والاضراب الذى قد يتخذ أساليب أخرى أ كثر عنفا وايجابية (١) .

ولذلك أصبحت « البطالة » ومايتصل بها من نقابات « واضرابات »،من أهم الظواهر التى يهتم بها الباحث فى علم الاجتماع الصناعى ، حتى يتعرف على عوامل « التفكك » و « التفاضل » « والتكامل » فى بناء المصنع ، كما يستطيع أن يتنبأ أيضا بحدوث ظواهر سلبية ، إذا ما رصد الباحث فى علم الظواهر الصناعية ، خللا فى التنظيم الصناعى Industrial Organization قد ينجم عنه وبالضرورة مايؤدى الى تفكك فى بنية العلاقات البنائية والتنظيمية ، حين تنحل الرابطة النظامية بين « الادارة » و « العمال » ، فيكون الاضطراب الداخلى ، فالاضراب العام الذى يعم بناء المصنع .

بناء المصنع :

حـ - لاشك أن تيار التصنيع الجارف قد كان له رد فعله على بنية الجماعات الصغيرة ، وخاصة الأسرة ، فلقد تغير البناء الدينامى للأسرة الهندية، مع إنتشار الصناعة والتصنيع ، كما يقول : « ميلتون سنجر Milton Singer » فى دراسته عن الأسرة الهندية فى الصناعة الحديثة : The Indian Joint Family in Moderm Industry.

وفيما يتعلق ببنية الجماعات المهنية Occupational Group كتب « كنيث

---

(1) Inkeles, Alex., Wgat is Sociology,? , Prentice Hall 1904.

براندي Kenneth Prandy ، فى مقـاله الشهير عن « التكنولوجيين فى المجتمع الصناعى» Technologists in Industrial Society ويقول «كنيث براندى»[1] إن المهندس فى جماعات الانتاج الصغير، هو شخصية مهنيه مختارة للاشراف الفنى على جماعة أو جماعات مهنية ، وتتصل قرارات المهندس بالخطة العامة للانتاج ، وقد يحدث الصراع الصناعى بين رؤساء الجماعات المهنية Gang Boss والمهندسين، نظرا للفروق الفردية ، والمهنية، ولاختلاف درجة الخبرة، حيث تعمل التكنولوجيا بصفة مستمرة على خلق الصناعات الجديدة وتطويرها ، بما يزعج أو يخل بتحقيق أهداف الخطة ويعوق حركة الانتاج .

ويقول ميرتون Merton ، [2] إن قرارات المهندسين لاتمس على الاطلاق « النظام Routine » ، أو مدى قناعة العامل بالارضاء Satisfaction ، وبالرضى عن عمله وآلته ، حيث يقتصر الدور الرئيسى للمهندسين فى العملية الانتاجية على «التوجيه والمتابعة» طبقاً للخطة الموضوعة» . كما يعمل المهندس فى تنظيم بناء المصنع من أجل تطبيق مختلف المناهج الخاصة بطرق الانتاج ، وزيادة معدلات الانتاجية كما وكيفا .

د ـ ولكى يستطيع الباحث أن يتعرف على مايدور فى «بناء المصنع» عليه أن يسجل كل مايطرأ على هـذا البناء الصناعى من ظواهر ، وأن يرصد « ظروف العمال » كطبقة منتجة ، وأن يلحظ فى عمق مدى تأثير ظروف العمال وعلاقات العمل على نتاج العامل . بالاضافة الى «دراسة أنشطة جماعات العمال »، وبنية الجماعات والصناعات الصغيرة مع دراسة خصائص وسمات تجمعات العمال داخل نطاق بناء المصنع .

---

(1) Restivo, Sol, P., Christopher K., Vanderpool., Comparative Studies in Science and Society, U.S.A. 1974 P. 165.

(2) Ibid , P. 167.

وبناء المصنع ، هو بناء تنظيمى ، يتميز بأنه نشط وانسانى ، وضرورى ويهدف بناء المصنع أصلا الى الزيادة الدائمة فى معدلات الانتاج وتحسينه ، مع زيادة الاهتمام بظروف العمل الفيزيقية والانسانية وعلى الاخصائى الصناعى أن يتساءل : هل هناك « معاملات إرتباط جوهرية» بين ظروف العمال الاجتماعية من جهة ، وبين مستوى الخدمة ودرجة أداء الجماعات الصناعية الصغيرة Group Achievement من جهة أخرى ، وذلك على مايدعى « ستوجدل Stogdill فى دراسته « سلوك العمال ومستوى أداء العمل » (١) .

وفيما يتعلق بانتاجية الجماعات الصغيرة ، يستطيع الباحث الصناعى أن يتساءل فى قوله : هل تؤثر ظروف العمل الفيزيقية والانسانية على روح العمال المعنوية ؟ عما يكون له بالتالى صداه على نحو ايجابى أو سلبى ، على معدلات الانتاج فى شتى مناحيه ، ومن خلال منحنياته وخرائطه التى ترسم لنا وتوضح ، فى صور مسموعة ومرئية ، خطوطه الصاعدة والهابطة ، طبقا لمؤشرات خرائط عمليات أو اجراءات الانتاج Operation Process Chart ووفقا لمحتويات بطاقات السير Rout Sheets الخاصة بخط سير كل عملية انتاجية على حدة ، وبأوامر تشغيل Production Order كل قطعة ، حتى نتوصل فى النهاية إلى دراسة فوقية وعليا ، وهى تحليل طرق

---

(١) لقد اقترب « ستوجدل Stogdill » الى حد شديد القرب من نظرية « هومانز Homans » فى « الجماعات الصغيرة Small Groups » ودراستها من زاوية علم النفس ، وبخاصة فى « كتابات هومانز المشهورة » عن الجماعات الصغيرة ، وبصدد أنماط السلوك الاجتماعى Social Behavior وتأثير التفاعل الاجتماعى ، وشدة التماسك بين أعضاء الجماعة الصناعية الصغيرة .

وأنظر أيضا فى هذا الصدد :

Stodgill, R.M., Individual Behavior and Groups Achievement, University of Oxford Press. 1959.

وعمليات الانتاج Flow Process ، تلك التى قد تخدم العمل والعمال فى مجالات «التنميط Patternization» الخاصة بكل عملية من عمليات الانتاج ، مع محاولة تبسيط Simplification الحركات فى العمليات الصناعية والانتاجية ، حتى يمكن اقتصاد الوقت والتوصل الى «توحيد القياس Standardization» لضبط وقياس زمان وجهة وأجر كل قطعة أو وحدة انتاجية .

وما يعنينا من كل ذلك ، هو أن «مؤشرات الانتاج» إنما تأخذ فى الزيادة بين الجماعات ذات الأبنية المحدودة والصغيرة، وفى هذا الصدد يقول «سملزر Smelser» فى كتابه الضخم «مقدمة فى علم الاجتماع Sociology, An Introduction»، إن «التكامل» الاجتماعى فى تفاعله الدينامى هو السمة الأساسية فى بناء Structure كل جماعة صغيرة ، فان أسوأ المواقف التى يمكن أن تواجه العامل فى عمله ، هو شعوره بأنه وحيد أو منعزل، «منطو أو مكروه» بين أعضاء جماعته أو زمرته أو عصبته Gang [١] . وهذا هو نفسه ما يتمشى بكل وضوح مع فكرة البروفسور «جورج هومانز» وتصوريته الخاصة بعملية التفاعل الاجتماعى Social Interaction [٢] الذى يظهر ويتبدى للعيان فى أنماط السلوك الاجتماعى المهنى والصناعى والادارى داخل اطار جماعات صغيرة متماسكة البناء ، متحدة القواعد والمعايير التى يمتثل لها كل عضو من أعضاء الجماعة .

وهناك لقاء متبادل بين علوم النفس والاجتماع والاقتصاد ، حول كل هذه الموضوعات والمسائل المشتركة ، حيث يشترك علماء الاقتصاد والاجتماع الصناعى بالاضافة إلى علماء النفس والادارة والتنظيم فى تحليل الثقافة Culture والشخصية Personality وفى دراسة أمراض الثقافة، وديناميات الجماعات الصغيرة، بل وهناك

(1) Smelser, Neil., Sociology, An Introduction, India, Pakistan, 1970.

(2) Homans, G., Social Behavior, Its Elementary Form, New York, Harcourt, 1961

أيضا الكثير من الأحكام المتشابهة حيث يتصل هاهنا علم النفس بميدان علم الاجتماع، وتتداخل مادتها بطريقة منهجية واضحة، فيما يتعلق بأنماط السلوك البنائى والادارى فى كل تنظيم من التنظيمات البيروقراطية .

وهذا هو الأمر الذى يفسر لنا بوضوح كيف تتفق وجهات النظر النفسية والاجتماعية فى كثير من المواضع ، فتتشابه الأنحاء ،وتتداخل الأبعاد، وتتوحد الرؤية فى كثير من المشاكل،حيث تتماثل الحلول المقترحة لحل مثل تلك المشكلات، منهجية كانت أم تطبيقية .وعلم النفس الاجتماعى Social Peychology هو خير مثال ليوضح لنا ،أن أميل دور كايم Emile Durkheim[1] شيخ علماء الاجتماع، لم يكن مخطئا يوما ما ، حين أعلن أن كل دراسات علم الاجتماع وأبحاث المجتمع إنما تدور برمتها حول،تصورات،لأن علم الاجتماع نفسه هو حاصل تلك التصورات.

ولاشك أن التصورات هى الموضوع الرئيسى فى ميدان علم النفس،فليس هناك أية فواصل أو حوائل تحول أو تفصل بين علم الاحتماع وعلم النفس الاجتماعى[٢]. ولقد تضافرت كل الدراسات والعلوم من أجل « انماء الحقيقة » حين تتعاون كل العلوم الفيزيقية والبيولوجية والفضائية بل وتسرع الخطى بفضل وحدة المنهج الذى هو « منهج العلم الوضعى » . وخير مثال على ذلك هو موقف « علم النفس الاجتماعى المعاصر » ، وكيف تتضافر فى ميدانه جهود علماء النفس والادارة والاجتماع والاقتصاد وسوسيولوجيا المهن Sociology of ocenpation لكى تلتحم وتتكامل فى بناء «علم الاجتماع الصناعى » طبقا لتعدد العلوم المتداخلة فى ميدانه لتفسير موقف Situation أو مجال سيكولوجى Psychological Field كل ذلك من أجل التوصل الى تطوير الحقيقة ، وتنميتها ، حين يحاول علماء الصناعة التوصل الى فهم حقيقة الانسان الصناعى، ودراسته فى تفاعله وسلوكه بالاضافة إلى تقييم تصرفاته ودراسة أفعاله العامة وعاداته الخاصة .

(1) Durkhem, Emlie., Sociology and Philosophy, Cohen & West London. 1953

(2) Blondel, Ch., Introduction à la Psychologie. Collect. A. Colin Paris 1952. P. 40.

الفصل الحادى عشر

البيروقراطية الصناعية

* البيروقراطية مخلوق حضارى
* مشكلات الادارة والتنظيم الصناعى
* البيروقراطية والديموقراطية
* ولكن كيف تتحقق البيروقراطية فى بناء ديموقراطى ؟
* البيروقراطية والشخصية

البيروقراطية مطوق حضارى :

قلنا « إن البيروقراطية هى إفراز صناعى » صدر مع إنتشار التكنولوجيا والبيروقراطية أيضا، هى نمط من أنماط السلوك الحضارى والادارى له وظيفته فى العملية الإدارية كدورة نشاط كاملة ، تجمع بين التخطيط والاتصال والتنظيم والرقابة Control ، وفقاً لخطة هادفة ، يقوم بها تنظيم حازم سهل الاتصال ، ينفذ ويراقب ويتابع عمليات التنميه ، ويحقق فى النهايه أهداف الخطة .

ولقد صدرت « البيروقراطية Bureaucracy كمفهوم سياسى وإدارى ، كاستطالة راقية متطورة عن أنماط قديمة قدم « الدولة » وتظم «الحكم» و«الادارة» بمعنى أن « البيروقراطية » قد صدرت أصلا كمفهوم سياسى وإقتصادى وإدارى عند عالم الاجتماع الالمانى « ماكس فبر Weber ، وتطورت البيروقراطية وفقاً لتطور الدولة وطبقا لنشأة الحكومات كأجهزة تنشىء وتنظم المصالح والوزارات، تلك التى تتصل قنواتها عن طريق إدارات وأقسام ومكاتب .

ولقد حدد لنا « ماكس فبر Max weber » طبيعة « المصادر الاجتماعية للبيروقراطية[1] Social Sources of bureaucracy ، تلك التى بدأت فى حضارات روما والصين ومصر . حيث تعتبر البيروقراطية ظاهرة حضارية وتاريخية إرتبطت بنشأة الحضارات والدول ، والامبراطوريات القديمة .

وتختلف ظروف النشأة الخاصة بالبيروقراطية كظاهرة حضارية، باختلاف الأزمنة والأماكن ، وتلعب التنظيمات الرسمية Formal organizations كما تتمثل فى « الدفاع » و« الأمن القومى » دورها الحاسم فى إستمرار نسق « الروتين البيروقراطى » فى الدولة أو المؤسسة الصناعية ، وتعتبر « القوة

(1) Mack, Raymond., John Pease, Sociology and Social life , Nostrand Company. 1973.

Power ، أو الفاعلية Efficiency . هي المصدر الرئيسي لسلطة الدولة القاهرة، وهي الأساس الذي يعتمد عليه التنظيم البيروقراطي ، حيث أن القوة أو السلطة هي مبعث كل بيروقراطية .

وتنقسم كلمة « بيروقراطية » إلى قسمين أو شقين ، أما الشق الأول « بيرو Bureau » فهو « المكتب » ، ويشتق الجزء الثاني « Cracy » من الاصل اليوناني « Kratia » ومعناها « القوة » . فالبيروقراطية هي « سلطة المكتب » أو « قوة الادارة » . والبيروقراطية كسلطة ، هي مستمدة من سلطة الدولة ، وإرادة الحكومة . كما تستند البيروقراطية إلى قوة شرعية هي قوة القانون . فالبيروقراطية هي قوة الادارة ، المستمدة من سلطة الدولة الشرعية طبقاً لحكم الدستور .

والحكومة هي جهاز الدولة الإداري ، الذي يمثل قمة البيروقراطية ، بمعنى أن الادارة العليا للدولة ، إنما تتحقق في تنظيم بيروقراطي ، يتمثل في السلطة التنفيذية التي هي سلطة الحكومة في الحكم فهي صاحبة القرار Top Decision Maker وصانعته ومنفذته . وليست البيروقراطية تنظيم حكومات فحسب ، فقد تتحقق البيروقراطية أيضا في تنظيم عسكري حربي ، أو تنظيم ديني ، أو تنظيم سياسي [1] .

وقد تتدخل في تنميط البيروقراطية ؛ عوامل تاريخية وجذور ثقافية وأصول حضارية ، وفي هذا المعنى يقول الدكتور عبد المنعم شوقي ، في عبارة

(١) والتنظيم البيروقراطي الحكومي ، هو تنظيم إداري متخصص ، كما أنه تنظيم مستمر ومتدرج وهرمي . وهذا مايراه « ميرتون Merton » في دراسته عن البناء البيروقراطي والشخصية Bureaucratic structure and Personality وأنظر مايراه أيضا « ميرتون » وبلاو Blau في دراستها عن « ديناميات البيروقراطية The dynamics of Bureaucracy .

جامعة ومانعة ، كلنا يشكو من عدم شعور الموظف بالمسؤلية ، وأهمية الوقت وعدم إكتراثه بالمواعيد ، وقلة مثابرته ، وانخفاض مستوى الدقه فى إنتاجه مع بطئه الشديد وهلم جرا . وكلنا يعلم أيضا أن جل هذه الصفات ، ماهى إلا امتداد لعادات المجتمع الريفى فى حياة أكثر تعقيداً ، أى حياة المدينة (١) .

وفى أقدم الصور البيروقراطية القديمة ، كان الموظف القديم خادماً لطبقة القادة والملوك ، ثم أصبح الموظف (خادماً عاماً Public Servant » أى أنه تحول من خادم خاص ، إلى خادم عام ، حين تحول إلى خدمة الجماهير . وتقول احدى الروايات الفرعونية القديمة عن جباية الضرائب وطريقتها « ها قد نزل الآن جابى الضرائب ليسجل المحصول ومعه مساعدوه ، يحملون العصى ، ورجال الشرطة ، يحملون سعف النخيل ويرددون « آتنا حنطة » . . . ومن عصى سائر المكلفين بجمع الضريبة ، كان يطرح أرضاً ، ويجلد ثم يربط ويرمى فى الماء (٢) .

ومن هذا المثال البسيط نعرف شيئاً عن « بيروقراطية العصر الفرعونى » ، وأسلوب جباية الضرائب ، باعتبارها جزء لايتجزأ من العملية البيروقراطية برمتها . والعملية البيروقراطية هى العملية الادارية التى تتم كنتيجة حتمية لمرونة الاتصال ، وسيولة الحركة ، وسهولة الحكم الادارى الذى ينفذ عن طريق المكاتب والادارات .

وتسير البيروقراطية فى قنوات روتينية ، وهى أداة الدولة فى تقسيم الأجهزة والمؤسسات ، أو أنها وسيلة الحكومة فى تنفيذ « الفكر الادارى » الذى يربط بين فئات إدارية فوقية وتحتية ، فتنتظم العلاقات بين سائر أعضاء

---

(١) الدكتور عبد المنعم شوقى « الادارة التنفيذية وأثرها فى أداء الخدمة العامة » ، المنظمة العالمية لحرية الصحافة ، المشكلات الادارية ، القاهرة ١٩٥٩ دار المعارف ص٥٧

(٢) الدكتور عبد الكريم درويش وليلى تكلا ، الانجلو ١٩٦٨ ص ٤٨

وأجزاء وأجهزة التنظيم ، كما تحقق البيروقـــراطية فى نفس الوقت سهولة الاتصـال بين الادارة والتنظيم ، كما تنظم الحكومة ، الأعمـال المكتبية الروتينية Routine bureaucratic tasks ، (١) تلك التى تتواتر وتسجل طبقاً لعملية إدارية نمطية ، حين ترد الرسائل أو تصدر فى أسلوب بيروقراطى حازم ورشيد .

وقد يتعارض السلوك البيروقراطى مع « أنماط الديموقراطية المعاصرة » التى تعقدت فيما يقول جولدنر Gouldter » فى البيروقراطية الصناعية Patterns of industrial Bureaucracy ، على إعتبار أن السلوك البيروقراطى ، هو سلوك مفروض وتسعفى ، بل و « فوقانى » له صفة القهر والضغط ، أو الضبط . ولاشك أن « التنظيم الأتوقراطى Autocracy » ، هو تنظيم دكتاتورى مفروض ، فرضته مصلحة الدولة العليا .

والدولة البيروقراطية ، هى دولة التنظيم وضغط الادارة بحكم القرار ، ولقد حققت الدولة النازية والفاشية ما مر بها فى ثلاثينيات النصف الأول من القرن العشرين عن طريق الحكم الأتوقراطى بواسطة « بيروقراطية عسكرية صارمة كالنازية Nazism » ، كما تتوافق البيروقراطية الآن مع مؤسسات صناعية كبرى فى الدول الشيوعية . فأصبحت الشيوعية ، هى « بيروقراطية العصر » ، المفروض على نحو تعسفى طبقاً للرقابة والتفتيش والمتابعة والولاء الكامل لكل إدارة فوقية . بينما تخف حدة البيروقراطية ، فى الدول الديموقراطية المتحررة فيما يقول « ميتشل هيل (٢) Micheal Hill .

(1) Mack, Raymond & John Pease., Sociology and social life., Fifth Edition, Van Nostrand Company 1973

(2) Hill, M chael, The Sociology of Public Adn.inistration., 1972. pp 1-14.

والبيروقراطية كتنظيم هي نمط سلوكي رسمي وقانوني ، له ميكانيزماته ، وأجهزته وأدواره ووظائفه التي يضعها التنظيم السياسي للدولة . ولقد تغلغلت التنظيمات البيروقراطية في المجتمعات الشيوعية والدول الدكتاتورية ، مما أدى إلى التدخل البيروقراطي في التنظيمات الصناعية فكان « الاغتراب » هو نتيجة الصدام بين القرار الإداري الفاشل ، والتنفيذ الفني السليم .

ولذلك ولسبب تنظيمي بحت أصبحت البيروقراطية وسيلة ضغط مدمرة تحطم الكفاءات وتقتل الملكات ، لأن الإداري البيروقراطي ، هو أوتوقراطي مستبد ، لا يمتـــاز بالمرونة ، بل ضيق الا أفق . ولقد تنبأ ماركس بذبول البيروقراطية و« تحطيم جهاز الدولة البيروقراطي »على أيدي البروليتاريا الثورية ، وبخاصة عند إنبثاق الشيوعية ، وظهور المجتمع اللاطبقي المتجانس ، ومع زوال الدولة كقوة أو كجهاز فقد وظيفته ودوره ، بعد تحقيق مجتمع الحرية المثالي(١).

ولقد إرتبطت كلمة البيروقراطية أيضاً بمفهومات غريبة ، حين اختلطت البيروقراطية بمقولات سياسية ، كمقولة الصفوة Elite ، ودورها الدكتاتوري المفروض على قمة التنظيم السياسي للدولة . وهذه هي بيروقراطية أفلاطون Plato في « تنظيم حكومة الفلاسفة الأوليجاركية » التي تحكم وتسود في « بناء الجمهورية » .

وعلى هذا الأساس السياسي الدكتاتوري ، إختلط مفهوم البيروقراطية بمفهوم

---

(١) لاشك أن النموذج الكلاسيكي للبيروقراطية هو ماركسي الأصل ، على عكس نموذج فيبر weber المثالي ، الذي انتزعه من طبيعة التنظيم العسكري الصارم الذي عايشه « فيبر » وعاناه ، كما اصطنعه من روح المؤسسات الألمانية السائدة في عصره ، لما فيها من نماذج رشيقة وموضوعية تقوم على التخصص وتسلسل الأدوار على نحو هيراركي ينظم بين الوظائف ، ويحدد أسلوب الصعود والهبوط بين مستويات فوقية وتحتية ، بحيث يكون لها أدوارها ومراكزها السائدة في « البناء البيروقراطي » .

الأوليجاركية ، التى قد يفتح الباب على مصراعيه لظهور « مراكز قوى » تنمو على نحو تلقائى وفى عفوية ، داخل بنية التنظيم السياسى ، الذى يمثل فى الواقع « تنظيم بناء القوة » ، الأمر الذى يربط معنى البيروقراطية ، بمفهوم « إساءة استعمال القوة » . حيث يتوزع نمط الاتصال وضبط العلاقات فى البناء البيروقراطى للدولة ، وفقاً لبناء « سلطة Authority » من جهة ، وبناء من التخصصات الفنية من جهة أخرى ، بحيث يتدرج كل منهما فى تنظيم هرمى ، يربط بين سائر الأدوار والمناصب والمراكز ، ويقيمها إدارياً وفنياً ، طبقاً لنوع القرارات وطبيعة القطاعات البيروقراطية ، عسكريه كانت أم سياسية أم إقتصادية .

ولعل أهم ما يميز نسق التنظيم البيروقراطى على نحو مثالى ، هو ذلك النموذج الذى وضعه ماكس فيبر Weber ، بالنسبة لإدارة حازمة محدودة السلطة تعمل فى تنظيم صارم ، يمتاز نسق العلاقات فية بأنه « نسق قانونى وتشريعى» ، ويشرف على هذا التنظيم المثالى كل من يعمل فى تخصصات مسئولة وعلى درجة عالية من القدرة والكفاءة بحيث يكون لكل عضو فى التنظيم دوره Role طبقاً لمدى مساهمته فى نسق الأدوار الداخلة فى التنظيم مع قياس نسق الأدوار بمقياس فنى من جهة ، وإدارى من جهة أخرى . ويمتاز العضو فى بيروقراطية « ماكس فيبر» بميزة وظيفية وتنظيمية ، وهى القيام بدور فنى وتخصصى ، داخل إطار نسق الأدوار الأساسية فى بناء التنظيم .

وينبغى قبل أن ننتهى من تحليل ظاهرة البيروقراطية كمفهوم حضارى ، أن نشير إلى مواقف كل من « بارسونز Parsons » و « كارل مانهيم Mannheim » و « ميرتون Merton » .

فلقد إهتم « بارسونز » بنوع النشاط أو المؤسسة سواء فى ميادين الانتاج

أو الخدمات ، وركز الانتباه على الجانب الادارى فى البيروقراطية ودوره فى تنظيم وتوجيه وضبط الأنشطة. ويفهم ماتهايم البيروقراطية على أنها تنظيم رشيد، على إعتبار أن كلمة « ترشيد Rationalization » إنما تعنى أيضا معان تتصل بنسق الفكر ودرجة الفهم ونسق التصورات والتعقلات. بمعنى أن الترشيد هو هدف عقلانى لكل تنظيم ، كما أن للترشيد وظيفته داخل بناء التنظيم من أجل تطويره وتبديله ، وتجديد أدواره ووظائفه ، على مر الزمان وطبقا لاختلاف المؤسسات والبرامج والمشروعات . ولكننا نحاول بعد استعراضنا لوجهات النظر المختلفة حول مقولة « البيروقراطية» ومفهوماتها السوسيولوجية والاقتصادية والسياسية، أن نتزود بالكثير من خصائص البيروقراطية الأمر الذى يدفعنا إلى إثارة أو طرح كل هذه المسائل .

أما « روبرت ميرتون» فقد إهتم بمسألة سمات « الشخصية » من كفاءة وذكاء وإمكانيات تخصصية ، وأثرها فى حركة ودفع البناء البيروقراطى(١) . والتنظيم البيروقراطى الرشيد عند ميرتون هو الذى يمتاز بالتكامل والتماسك والتوازن ، حيث يعمل الكل بروح الفريق المتعاون فى وحدة عضوية بنائية .

ولكن كيف تتحقق الديموقراطية فى بناء بيروقراطى ؟

هناك علامات واضحة تميز لنا وتحدد « طبيعة السلوك الديموقراطى» ، وهناك أيضا « علاقات متشابكة » تسود البناء البيروقراطى ، إلى الدرجة التى يصعب معها « تحقيق السلوك الديموقراطى الحق(٢) . ومن هنا نبدأ ونشير إلى ما يسميه

(1) Merton, Robert., Social theory and Social Structure., 1968.

(2) Hill, Michael., The Sociology of public Administration, Michael Hill, 1972.

بلمبرج Blumberg بالديموقراطية الصناعية industrial Democracy فتشير معه إلى الديموقراطية الصناعية وكيف تتحقق ؟ . الأمر الذى يدفعنا إلى السخرية فنتساءل : وكيف تتحقق الديموقراطية كهدف وغاية ؟! على الرغم من وجود « بناء بيروقراطى » يتحكم ويستبد إلى حد التعسف مع شيوع الظلم والانظلام ، تحت ستار من العدالة ، فيعم الاستبداد ، الذى ينطلق من قوى فوقية ، ومراكز وسلطات علوية ، تتسمى باسم « الصفوة [1] Elite » تارة ، أو قد تتمسك وتتشدق باسم اللوائح ، وباسم « القانون » تارة ، أخرى . وقد يسود الظلم الذى قد تفرضه الأقلية السياسية الحاكمة ، وهى فئة أو ليجاركية تذكرنا بطبقة موسكا Mosca الحاكمة Ruling class، التى تحقق لنا فى الظاهر أهدافاً جمعية ، أو مصلحة عامة ، إلا أنها فى حقيقة أمرها « تحقق مصلحة الأقوى » داخل بناء كل تنظيم بيروقراطى ، فتزداد المسافة ، فيما بين القاعدة والقمة ، فى بنية هرم هيراركى « صارم القواعد » متماسك الأدوار ، استناداً إلى « نسق من القيم والضوابط » يتحكم فى « ميكانيزم البناء البيروقراطى » كله .

الديموقراطية والبيروقراطية :

ولما كان ذلك كذلك — فإن هناك الكثير من الظواهر التى تتعارض مع « الاتجاه الديموقراطى » . وتطبيقه فى البناء البيروقراطى ، فهناك صراع أو تعارض أو حتى تناقض contradiction بين الديموقراطية والبيروقراطية . فالديموقراطية « سبيل » ومنهج Method ، لأنها طريقة حياة Style of life أما البيروقراطية فهى حالة أو « وضع » يتحقق فى « البناء Structure » الذى يصدر « القرار » من جهاز فوقى ، كى يهبط إلى الأدنى من الأجهزة التحتية ،

---

(1) Mills, Wright., Power, Politics and People, Howitz, First Published 1959.

حيث يفرض القرار ، دون سابق إنذار ، فالبيروقراطية ضغط ، وضبط وقهر ، وقرار يهبط على العاملين كجلمود صخر حطه السيل من عل . أما الديموقراطية فهى على العكس ، هى طريقة إصدار مايرضى عنه « الكل » ، فهو قرار الكل consensus ، الذى يتصاعد بالمناقشة المتفتحة الواعية ، فينطلق القرار الجماعى من القاعدة الى القمة .

فهناك تعارض واضح بين الحرية والنظام ، وبين الصعود والهبوط ، وهناك صراع قائم بين الأسلوب الديموقراطى ، وكيفية تحقيقه فى بناء بيروقراطى ، يمتاز بالتوازن والصلابة ، والانضباط . فنى الديموقراطية حرية وانطلاق ، بينما نجد فى البيروقراطية كبت وإحباط ، فينشب الصراع بين « الخلق Creation » و « التبعية » ، ويحدث التعارض بين « التجديد innovation » و « التقليد » ؛ وتتمثل البيروقراطية فى فرض الادارة والسلطة ، بينما تتحقق الديمقراطية فى تشجيع الذاتية مع الخلق والابتكار . ومن ثم تنشأ التناقضات والصراعات بين البيرواقراطية والتجديد ، كما يؤكد « تومسون Thomson » فى مجلة « العلوم الادارية Administrative Science quarterly العدد العاشر لعام ١٩٦٥.

ولذلك يمكننا عن طريق تحقيق برامج « العلاقات الانسانية Human Relations » أن نخفف من حدة « الضغط البيروقراطى » ، كما نقلل من وطأة القرار ، ويمكننا بتطبيق البرامج الرشيدة فى ميدان « العلاقات الانسانية » أن نتجه نحو تحقيق الديموقراطية فى سائر قطاعات البناء البيروقراطى ، والاعتراف بقيمة العلاقات غير الرسمية ودورها وأهميتها فى زيادة الانتاج ، ونجاح المشروع ، مع الانجاز التطبيقى للعمل الرسمى الذى يفرضه البناء البيروقراطى .

(1) Williams, Michael., Human Relations Longmans Vol: 4-1967.

وتقوم العلاقة الديموقراطية الحقة ، وتتقدم وتنطلق داخل جدران المؤسسة البيروقراطية عن طريق إحترام الإنسان ، والاعتراف بشخصية العامل وفرديته، حيث تسرى الديموقراطية كروح وكسلوك ، داخل قنوات البيروقراطية الضيقة، ومن ثم تكون المشاركة والتعاون وتبادل الرأى والفهم ، بديلا عن نمطية السلطة وهيلمان السلطان .

ولكي نتوصل الى مثل هذه الدرجة الفائقة فى تطبيق نمط السلوك الديموقراطى، هناك شروط ضرورية ، تصورية وتطبيقية مثل تغيير النظرة القديمة للقيادة « التحكمية المفروضة » الى قيادة علمية رشيدة « تدعم الروابط » فى مرونة وفاعلية وحركة وقوة ، حتى يشعر الكل بالأمن والامان ، حين تحقق التوازن الطبيعى ، والتوافق الرشيد، بين حاجات العاملين ، وحاجات المؤسسة البيروقراطية.

هذه هى بعض الشروط التصورية ، أما الشروط الامبيريقية فكلها تطبيقية وعملية وتجريبية ، تتحقق فى ضرورة تدريب القادة الاداريين والمشرفين ، تدريباً ينبثق من واقع « الحقل الميدانى » ويتجلى بالفعل ذلك التدريب عن طريق تخطيط البرامج العلمية للقادة الاداريين لإنماء خبراتهم وتصوراتهم بدروس « علم الاجتماع الصناعى »، ونتائج اتجاهات « علم النفس » حتى يتعرفوا على كيفية تطبيق السلوك الديموقراطى بممارسة فعلية ، وباحتكاك تجريبى ، فتزداد الخبرة ، وتصبح قيادة المؤسسة « قيادة أكثر إنسانية » ، ثم تتسامى إلى قيادة توزع الجهد والطاقة عن طريق الحب الخلاق ، وباسم الحرية والديموقراطية .

وهذه نقطة يلتقى فيها مفهوم الإدارة فى المؤسسة الرأسمالية ، وعند المدرسة الماركسية الشيوعية ونظريتها فى التنظيم والادارة ، لسبب بسيط جداً ، هو « وحدة التجربة » التى يعانيها شكل التنظيم الشيوعى ، أو الرأسمالى، حيث تفرض روح التجربة الادارية ، سواء فى روسيا أم فى الولايات المتحدة الأمريكية بعض

بل كل معانى « الممارسة » و « الاحتكاك » وتعميق الخبرة ، وهذا منهج دراسى معروف فى علوم الادارة العامة ، ويتفق عليه جل الخبراء فى عالم الادارة والتنظيم. حيث تتمشى النزعة الأمريكية البراجماتيكية فى ميدان الادارة العامة ، مع فكرة « الكفاح » من أجل الخبرة ، التى حدثنا عنها « ماوتسى تونج » بقوله : « عن طريق الممارسة العملية سيصبح بامكاننا جميعاً أن نتكلم بنفس اللغة ، وعندئذ سوف يعمل كل منا بالتأكيد بصورة أفضل مما كان » . (١) وفى هذا المعنى يقول خبراء الصناعة الأمريكان « المعرفة لا تكفى Knowledge is not enough » . وبذلك التقى الشيوعى والرأسمالى حول « تعميق الخبرة الادارية » على الرغم من اختلاف المذاهب والمشارب .

وتتحقق « ديموقراطية الادارة » على نحو علمى وصحيح ، عن طريق التعرف الدقيق لمستوى قدرات العاملين ، وإمكانياتهم الشخصية والادارية والذكائية ، مع وضع الانسان الصحيح فى العمل المريح ، لامكان إستغلال طاقاته إلى أقصى حد ممكن .

ويمكننا أن نحقق الديموقراطية فى سائر أجزاء وقطاعات الجهاز البيروقراطى عن طريق تهيئة الظروف المحيطة بالعامل ، مع التكيف السليم مع تلك الظروف ، والتوافق الفعال بين سائر الزملاء ، مما يزيد العامل من شعوره بقيمته وأهميته ودوره فى التنظيم الصناعى ، كما ترتفع معنوياته ويزداد إنتاجه إذا ما أصبحت كل الظروف المحيطة بالعامل مناسبة للعمل ، مفيدة للانتاج .

البيروقراطية والشخصية :

وهناك ردود أفعال هامة وسيكولوجية ، تترك آثارها على « الشخصية

---

(١) مقتطفات من أقوال الرئيس ماوتسى تونج القاهرة ، الطبعة الثانية وكالة الصحف العالمية ١٩٦٧ ص ٢٣٢ .

« Personality » ، حين تشيع العدالة فى البناء البيروقراطى ، باتاحة المناخ الإنسانى المنتج والمفيد ، وباستخدام أحدث وسائل الاعلام ، لكى تحقق « الاتصال الرشيد » بين القاعدة والقمة(١). وهنا يشعر العامل بالانتماء الخلقى ، والوجود الاجتماعى ، مما يزيد من إنكار الذات ، ويرفع من المعنويات ، بازدياد الفهم وتعميق الخبرة ، الأمر الذى يكون له صداه فى توسيع أفق الثقافة ، مما يساعد على المرونة ، وسيولة الحركة داخل إطار القنوات البيروقراطية . ومع إشاعة الروح الانسانى ينبغى الالتفات إلى تحقيق الديموقراطية عن طريق رفع الأجور ، والتقارب فيما بينها دون فوارق كبيرة مع التركيز على الجانب المادى بتشجيع « نظام الحوافز والمنح والمكافآت » ، فى تخطيط كل ميزانية خاصة بالاجور والمرتبات .

وحتى يحدث التقارب الشديد بين « البيروقراطية المفروضة » ، والانبثاق الديموقراطى الخلاق ، حين تتوقف عمليات الصعود والهبوط فى نسق الأفلاك البيروقراطية ، حتى تهدأ الانفاس ، عن طريق الفراغ « Leisure » الهادىء المريح « والفن المسرحى المنتج » ، والرحلات السياحية ، والمحاضرة الثقافية ؛ وكلها براج ضرورية فى إشاعة الديموقراطية فى سائر قطاعات البناء البيروقراطى(٢).

وحتى تتحقق العدالة ، وتتجرد السلطة عن التسلط والسلطان ، تلتزم كل مؤسسة بيروقراطية ، وعلى كل قيادة أن تختار « القادة الاداريين ، والرؤساء والمشرفين إختياراً علمياً ودقيقاً ، كما ينبغى أن يدرب كل منهم تدريباً تطبيقياً وسيكولوجياً ، يتصل بنوع المؤسسة والانتاج ، وكيفية انتهاج المنهج الديموقراطى فى إتخاذ القرار

(1) Harlow, Eric, and Compton, Practical Communication. vol : 2 Longmans. 1967.

(2) Hill, Michael, The Sociology of public Administration, Michael Hill, 1972.

« بحيث تكون « التوجيهات » و « الارشادات » و « الأوامر » منطقية ومعقولة، ويمكن القيام بها ، حتى لاتثير جواً من القلق والاضطراب ، مما يكون له رد فعله السيء على الانتاج والمؤسسة البيروقراطية .

علم الادارة والتكنولوجيا :

يقوم « علم الادارة » بحل مشكلات الصناعة ؛ والتنظيم ، والانتاج ، فهناك صراعات قائمة بالفعل، فى كل تنظيم صناعى.كما تتعارض دائما وفى أغلب الأحيان سائر الغايات والأهداف.فيكون الناتج هو الانفصال الدائم بين أهداف الادارة، ومصالح العمال . والأولى أهداف إدارية وفنية ، وإنتاجية ، أما الثانية فهى مصالح « عملية وإنسانية » .

وقد تعترض المهندس بأهدافه العملية والفنية البحتة ، بعض الصعوبات ،حين تتصارع الأهداف الفنية وتتعارض مع أهداف العمال الانسانية العادلة ، فيطالب العمال بالحقوق التى تتوازن مع مايؤدونه من واجبات .

ومما يزيد الطين بلة ، أن معظم رجال الادارة،هم من طبقة المثقفين والجامعيين، أما رجال العمل والعمال ، فهم من «متوسطى التعليم » من أصحاب الدبلومات الفنية، أو قد يكونوا من ذوى الخبرة الفنية الطويلة . مما يزيد المشكلات ويعقدها بين الادارة والعمال ، نظراً لاتساع المسافة الثقافية ، التى قد تكون سبباً من أسباب الصراع . فمن الضرورى أن تقوم الادارة بتقديم مختلف الحلول العملية والتطبيقية والثقافية والترويحية التى معها « يذوب الصراع » ويزول التعارض والتناقض بين أهداف العمال والادارة ، بتطبيق برامج الاتصال الجيد والاعلام الرشيد ، مما يؤدى إلى زيادة التقارب والتفاهم .

ولقد كتب « نورمان كابلان Morman Kaplan » مقالا عن « الادارة

والاداريين بين روسيا وأمريكا »(١) كما كتب « رستيفو Restivo » عن « العلم والتنمية (٢) » ، وفى هذا الصدد أيضاً ، كتب « روبرت جلبن Robert Gilpin » عن « العلم والتكنولوجيا » ، مما يشهد بأهمية الدراسات المعاصرة حول « الادارة والعلم والتكنولوجيا » .

وهناك علوم متخصصة ، وعلوم متخلفة underdeveloped Sciences ، وهى علوم تقليدية وغير متطورة ، ولا تطبق هذه العلوم إلا فى الدول المتخلفة underdevelopod countries حيث تضعف الامكانيات المادية ، والطاقات العلمية ، على ما يؤكد « استيفان ديدجر Stevan Dedijer » ، فى مقال له مشهور ، يعالج فيه كل ما يتصل بالعلوم والتنمية والتخلف فى سائر المجتمعات التقليدية والنامية .

وتعتمد الصناعة كعلم ، على قوانين الهندسة والميكانيكا ، كما تستند إلى دراسات صحية ومهنية ، كالصحة الصناعية والأمراض الصناعية ، إلى جانب علوم الاجتماع الاقتصادى والصناعى . على اعتبار أن الصناعة ليست ظاهرة مادية فحسب ، بل ينبغى أن تؤكد على « الجوانب الانسانية » ولا تغفل عن الإنسان ودوره فى الصناعة ولذلك صدرت تعاليم و « مبادىء هيئة العمل الدولية » التى تؤكد احترام العامل ، وعدم اعتباره « سلعة » . كما تؤكد هيئة اليونسكو على حق العمال فى تكوين الاتحادات والنقابات والمنظمات ، ورفع أجور العمال بما يضمن حياتهم فى مستوى معيشى مقبول . ولقد تأكد حق العامل فى الراحة الاسبوعية ، وتحديد ساعات العمل بسبع ساعات ، ووضع نظام « تشغيل الأحداث » بما لا يعوق نموهم الاجتماعى ونضجهم العقلى ؛

---

(1) Restivo, Sol, P., Christopher K. Vanderpool., Comparative Studies in Science and Society. U.S A. 1974 pp. 217-231.

(2) Ibid : p. 353.

وتكوينهم الجسمانى ، مع ضمان المساواة بين المرأة والرجل فى الأجور . فى جو من المعاملة الديموقراطية والتوزيع العادل للمكافآت والتأمين الصحى والمهنى وصرف بدلات الانتقال والمخاطر .

مشكلات الادارة والتنظيم :

من الظواهر التى تستدعى الانتباه فى دراسة ترشيد الإدارة ، وتطبيق برامج التنظيم التى تسبب سيولة أو مرونة العلاقات بين سائر فئات ورؤساء العمال الداخلة فى نطاق التنظيم الصناعى ، مع ضمان سهولة الاتصال بين قنوات التخطيط والتنفيذ ، وبين العامل ورؤساء العمال ، حلا لمشكلات الشقاق القائمة التى تنجم عن اختلاف التخصصات الفنية والخبرات الطويلة .

ففى البناء الصناعى ، هناك الكثير المعقد من أنواع الخبرة ، وطبقات من التعليم الفنى بشقيه المتوسط والعالى ، وكلها شرائح من التخصصات المتضاربة من الإدارات والهيئات والاقسام الكتابية والادارية والفنية . وتتعاون تحت كل هذه التخصصات والفئات والهيئات الانتاجية تحت اشراف المنظمة ، والمدير ، ورؤساء العمال .

مشكلة العلاقات الانسانية :

والعلاقات الانسانية (٢) هى شرط ضرورى من الشروط التى ينبغى أن تتحقق من أجل النظام والامن والانتاج . وكثيراً ما تكون الادارة فى المؤسسات البيروقراطية الكبرى منفصلة عن قواعد العمالة ، فالصلة مقطوعة بين العامل والادارة ، مما يؤدى إلى وجود صعوبات واضحة فى عملية الاتصال Communication .

---

(1) Ibid : P. 289 .

(2) Williams, Michael., Human Relations, Longmans-Vol. 4 1967.

الأمر الذى معه وجبت على كل الشركات والمؤسسات الاهتمام بتوسيع نطاق الاتصال واستخدام الاعلام الجيد الذى يربط ما بين الادارة والعمال .

ولا يتم ذلك إلا باستخدام الاساليب المختلفة إما بالكلمة المسموعة أو المكتوبة أو المقروءة ، وإما بالتلفزة أو الاذاعة أو السينما ، وإما بعرض البرامج الضرورية فى التوجيه المهنى والارشاد الصناعى ، وكيفية تحقيق أكبر درجة من الامن والاستقرار ، مع التوصل إلى أعلى معدلات الانتاج ، ولا يتم ذلك إلا بحل مشكلات الاتصال والتنظيم والأجور والتقييم والترقى .

وحتى تتحقق الديمقوقراطية فى سائر العلاقات والقنوات الرسمية والانسانيه، لابد من رفع الفوارق الهائلة بين البيروقراطية والعمال ، ومن هنا تنتظم الصلة بين الاستاتيكا Statics فى نسق الأدوار ، والديناميكا dynamics ،فى نسق التنظيم، كما وتتوازن الحركة مع السكون فى البناء الاقتصادى .

ولقد أثبتت كل الدراسات الاقتصادية والصناعية فى علم الاجتماع أن إنفصال الاتصال بين التخطيط والتنفيذ ، إنما يؤدى إلى وجود الخلل فى التنظيم الصناعى كله ، مما يؤثر على طبيعة ميكانيزمات العلاقات ، وشدة الحساسية والتوتر العصبى ، الذى يفجر « الصراع الصناعى » ويثير ردود الأفعال العنيفة التى تسبب الشقاق والتناحر بين سائر فئات العمل والعمال .

ويقوم التنظيم الرشيد ، بحل الصراع ، والتوفيق بين أهداف الانتاج العليا ، ورفع قدرات التنظيم الصناعى ، وازدياد حجم القوى العاملة فيه . ولذلك كان من أهم وظائف « النقابات » و « الاتحادات » حل المشكلات المطروحة بين سائر فئات الإنتاج ، أى حل مشكلات العمال بعضهم بعضاً من جهة ، ثم حل مشكلات العمال فى علاقاتهم بالادارة ، من جهة أخرى ، الأمر الذى يفرض ضرورة تطبيق برامج الاعلام الصناعى والثقافى والترويحى ، وتخطيطها من أجل العمل على زيادة

وتحسين بل وترشيد استخدام الطاقة الكلية للإنتاج .

التنظيم البيروقراطى الناجح :

هو صرح متماسك الاجزاء متضامن الاعضاء ، منسجم الوظائف Functions متساند الادوار Roles . بالاضافة إلى أنه نسق ديناميكى متوافق ومتكيف، تدور فيه الصراعات على نحو دينامى ، يتسامى مع أهداف الانتاج . وتتنافس الجماعات الصناعية المنتجة طبقاً لتنفيذ خطة وتحقيق هدف ، بما لايشيع الفوضى فى هيكل البناء البيروقراطى والادارى للمشروع الاقتصادى أو المؤسسة الصناعية .

ويهدف التنظيم البيروقراطى الناجح ، إلى رفع مستوى الانتاج مع زيادة الكفاية ، وسرعة ، الاداء ، ولا يتم ذلك الا بمنح المكافآت المغرية التى تشجع العمال المهرة ، مع بذل الجهود الادارية النشطة من أجل إرضاء وراحة العاملين ، بإنشاء المساكن وتسوير مواصلات العمل عن طريق سيارات الانتقال الخاصة بكل فئة من فئات العاملين فى التنظيم الصناعى . والادارى الناجح هو رجل التنظيم Organization Man الذى يوجد على كل تنظيم جزئى أو كلى فى هيئة أو مؤسسة ، على حد تعبير « وايت White » .

والتنظيم البيروقراطى للدولة ، هو تنظيم ضخم تقف الحكومة على قمته كى تنفذ أهداف التنظيم البيروقراطى للدولة، بحيث تستخدم «الحكومة» سائر الاجهزة الكفيلة بضمان الاشراف والمتابعة ، واحصاء كل كبيرة وصغيرة ، وتسجيل كل مايحدث « داخل بناء الدولة » .

ولكل بناء تنظيمه الخاص الذى تنفذه اجهزته النوعية عن طريق هيراركية من المسئولية ، حين تربط بحزم بين تخطيط الادارة العليا وتنفيذ المهام واصدار القرارات طبقاً للنظم والقواعد وتحقيقاً للأهداف وإستناداً إلى التخصص والضبط والشرعية .

والبيروقراطية (١) كتنظيم، مشكلاتها التي تنجم من عمليات التطبيق والممارسة والتنفيذ مما يعوق النظام Routine ويؤدى الى الخلل والابطاء في قضاء الحاجات وضياع الوقت، وفقدان مصالح الناس. الأمر الذى معه ينبغى أن يتوافر التنظيم البيروقراطي المرن، واللامركزية في توزيع السلطات. بالاضافة إلى الرقابة الشعبية على تنفيذ القرارات الجماهيرية، مع الحد من رغبة الموظفين فى الاستعلاء والتسلط، فلابد من إقتصاد الوقت وسرعة تنفيذ الاجراءات، والتعاون مع الجهات البيروقراطية، حتى يحدث التفاهم والتقارب، مما يؤدى بدوره إلى تعميق الاتصال بين الادارة وما يحيط بها من مؤسسات سياسية وعلمية عمالية وثقافية، وتلك هى « إيكولوجيا الادارة ».

ولما كان الانتاج الحديث، متسما بالجسامة والضخامة، فقد امتازت العمليات الانتاجية، بالتبسيط والتنميط. وتعقدت العلاقات الإنسانية والصناعية، وتأثرت شبكة الاتصال، بعلاقات العمل المتساندة بين مختلف ديناميات الجماعات الصناعية والوحدات الانتاجية، حيث ساد النظام الروتيني فى معظم العلاقات الرسمية، وتحكمت الشكليات والأوامر البيروقراطية، مما يضع تمايزاً واضحا بين طبقة العمل والتنفيذ، وطبقة الادارة والتخطيط.

ولقد إتفق علماء الاجتماع الصناعى والمهنى والاقتصادى، على أن الاضرابات Strikes التى يقوم بها العمال، ماهى إلا رد فعل، أو تعبير عن شعورهم بالضياع، داخل بناء المؤسسات الصناعية الضخمة.

---

(١) يرى « يابودى Peabody » أن التنظيم البيروقراطى هو ذلك التنظيم الذى يخضع لسلطة تنظيمية organizational authority بقوة القانون، وسطوة الدولة، وهو مايؤكده « روز Rose » فى كتابه « بناء القوة The Power Structure ويحقق « موزلس Mouzelis » فى كتابه « التنظيم البيروقراطى organizational Bureaucracy.

ومهمة « للعلاقات العامة » تنظيم العلاقات الانسانية بين القادة والمرؤوسين عن طريق التقارب فى وجهات النظر بين مطالب الادارة ، ومطالب العمال ، وتسييس الصلة بين السلطة والنقابة ، وبين العمال والنقابة وبين رئيس العمال والادارة ، حتى يتم الاتصال الوثيق والمنظم بين جهاز التخطيط وجهاز التنفيذ ، إذا مازالت عوامل التوتر ودوافع الصراع من الجو الصناعى الخانق .

وعن طريق تخطيط البرامج المنظمة للعلاقات الانسانية ، يمكن لادارة المؤسسة أن تشبع حاجات العمال وعلاقات العمل بأسلوب أكثر فاعلية ، حين تطبق تلك البرامج الخاصة بالعلاقات الانسانية ، على نحو ديمقراطى ، وعلى أساس عملى وديناى فعال ، يكون له رد فعله فى نطاق الاعلام وزيادة الانتاج وهنا تهتم حركة العلاقات العامة برؤساء العمال كحلقة إتصال بين العمال والإدارة ، بحيث يصبح العمال ورؤساء العمل والادارة ، هو « ثالوث العلاقات العامة المقدس » .

ويتوظف رؤساء العمال بحل مشكلات العمال ، وتدريبهم ، والعمل على زيادة الانتاجية ، وتطبيق إجراءات الأمن الصناعى ، مع تخطيط وإدارة وتنفيذ الأعمال الموكولة اليهم . ومن أهداف العلاقات العامة ، احترام العمال عن طريق التركيز على « ديمقراطية علاقات العمل » وتدريب القادة الاداريين « وهم من يدخلون فى نطاق الادارة management » والاهتمام بتوجيه رؤساء العمل والمباشرين والمشرفين « وهم يدخلون فى نطاق الاشراف والضبط control » ، وبالاضافة إلى كل هذا تقوم برامج العلاقات العامة المخططة ، وبأفضل أداء ممكن ، بتدعيم الروابط بين العمال وزيادة قدرتهم ، وتنمية الظروف « الانسانية والفيزيقية المحيطة بالعمل » مع احترام وتشجيع الذاتية ، وتقديس العمل ، وتنمية قدرات العامل ورفع مستوى الأداء ، والكفاية الانتاجية ، وإلى جانب مشكلة العلاقات الانسانية هناك مشكلات أخرى للادارة والتنظيم ، وكلها تتصل بمشكلة الاتصال .

الفصل الثاني عشر

مشكلات البيروقراطية الصناعية

* إنسان العصر وأمراضه
* ظروف التنظيم الشمولية
* تكنولوجيا العصر وتهديد البيئة
* المعادلة الصعبة
* التخطيط الاداري وترشيده

تمهيد :

ينبغي أن نبارك تلك الصيحات التي تنبهنا من أخطار التكنولوجيا، بالتركيز على تدعيم « الأيديولوجيات الصحية » وبناء الشخصية السوية . وسنناقش عدداً من المسائل البيروقراطية ومشكلاتها التي تنجم عنها ما يؤثر على بناء الشخصية، كما تبرز وتتجلى في سمات « إنسان العصر » وما يعانيه من صراعات . ثم نعالج مختلف الظروف التي تحيط بالنظم الشمولية والتوتاليتارية ، مع إثارة « الصراع كعملية سوسيولوجية » ، أو التجديد كعملية تنظيمية ، ثم نشير بعد ذلك إلى « تكنولوجيا العصر وتهديد البيئة » ثم نعالج « المعادلة الصعبة » أما المشكلة الأخيرة ، فهي مشكلة التخطيط الإداري وترشيده .

انسان العصر وأمراضه :

لقد خلقت المذاهب التوتاليتارية Totalitarian كالنازية والفاشية والشيوعية ، أنماطاً من التنظيمات المضادة للفكر، والقوى المعاكسة للحرية ، الأمر الذي معه صدرت صورة الانسان ذات الجانب الواحد one sided ، حين ظهر منذ الخمسينات الإنسان « ذو البعد الواحد » الذي هو نفسه « الانسان ذو النظرة الواحدة » الذي خلقته وأفرزته لنا طبقات من الفكر العقائدي أو أنماط من الحياة ، ومراكز من السلطة ، نشأت وترعرعت وليس لها حق الرفض ، أو التعبير أو الاحتجاج .

ولقد تمزق الشباب المعاصر ، بين قيم الجديد والتجديد ، وتردد بين اليمين واليسار ، حتى بلغ إنسان اليوم عندما يسمى في دوائر الفلسفة « باللامنتمي » ، وهو في طبقة أكثر تطرفاً من « المتمرد » ، الذي بلغ به الضجر إلى الحد الذي سقط فيه صريعاً لقوى العصر التكنولوجية التغيرية ، التي تمضي في سرعة مذهلة ، فظهرت « أمراض الحضارة » كالغثيان و « العبث » و « اللامعقول » ، فكانت

الغربية ، حين وقع « إنسان العصر » بين فكي قوتين هائلتين ، ضغط الفطرة ودفع الطبيعة ، وتردد بين وحي الضمير ونداء العقل ، من جهة وبين التغير التكنولوجي الهائل من جهة أخرى ، إلى الدرجة التي معها حار الانسان المعاصر ، وتعذر عليه الأمر حين توقف مشدوهاً أحياناً بل وضائعاً أحياناً أخرى ، بين وحش الطبيعة الكامن في صدره ، فينوء بحمله الذي يثقل كاهله من ضغط الثقافة ، ودفع الحضارة ، وقد ينجو من هذا كله بالتسلح بالايمان حين ينجذب نحو نداء الضمير ، ويستمع إلى صوت القلب ، حين يقبل على حكمة الدين، فينشرح صدره ويشعر بالفرح العميم ، حين تهدأ نفسه ، فيشعر بالطمأنينة وتنزل عليه السكينة .

مشكلات النظم الشمولية :

لقد إرتبطت النزعة الشمولية ، بنظم سياسية وإقتصادية ، تلك التي امتازت بالدكتاتورية ، وسيطرة الزعيم الكارزمى Charismatic Leader الذى يؤثر بنفوذه الشخصى على « تنظيم الحزب » فيتحول الى « نظام » يوجه كل طاقاته نحو طاعة السلطة التي تضع السياسة وتخطط للنظام الشمولى ، باستخدام أجهـــزة بيروقراطية وإدارية قوية ، تؤيدها سلطة الحكم الشمولى المطلق ، الذى قد يقع فى خطأ التعسف والبطش والطغيان ، حين تستبد « الصفوة Elite » أو تتحكم بيروقراطية « الحزب » أو « الحكومة » ، وهناك أنظمة قد تسيطر فيها الطبقة العسكرية بأجهزتها الرهيبة، التي تخدم الدولة كحرس وطني، يحمى البنيان الاجتماعى والاقتصادى ، أو « ميليشيا » تحمى الشعب . فسادت النظم الشمولية مع ظهور الدكتاتوريات من جهة كالاقتصاديات الشيوعية ، ومع ظهور النظم الليبيرالية الرأسمالية ، والتكنولوجيا الصناعية من جهة أخرى .

وحيث تحتاج كل هذه الأنماط الاقتصادية والسياسية ، إلى « النظام » و « التخطيط » وضبط التغير الاجتماعى المتوقع بعد كل عملية تنمية ، أو تطوير ناحية

من المناحى الاقتصادية .

علم الاجتماع والنزعة الشمولية :

حين أشهر « علم الاجتماع البورجوازى » إفلاسه قيل ، إن أكبر عيوب «علم الاجتماع الليبرالى » الرهيبة هى اعتباره ، علماً متطفلا ، على غيره من علوم العصر. بمعنى أن علم الاجتماع هو من العلوم المعتمدة على غيرها ، كالاقتصاد والسياسة والقانون . كما يعتمد علم الاجتماع أيضا على علوم « غير وضعية » ، ودراسات إنسانية ، حين تتداخل السوسيولوجيا بميادين الفلسفة والأدب والتاريخ . وقد تتصل أيضا «دراسات المجتمع» إلى حد بعيد بعلوم الجيولوجيا والجيومورفولوجيا Geomorphology والجغرافيا الاجتماعية .

بمعنى أن نقطة الضعف الشديدة التى يعانى منها « علم الاجتماع » هو إقتحامه بسائر علمائه وميادينه لشتى فروع العلم الوضعى ومعاقله ، بقصد تدعيم النزعة السوسيولوجية Sociologism التى كانت سائدة فى تلك الأيام.

فلقد تعددت مساهمات علم الاجتماع فى ميادين القانون والاقتصاد والسياسة، فظهرت علوم الاجتماع القانونى والاقتصادى والسياسى . كما إقتحم علم الاجتماع معاقل « العلم » و « الفن » و « الفلسفة » فظهر علم اجتماع العلم sociology of Science ؛ وعلم اجتماع الفن sociology of art ، وعلم اجتماع الأدب sociology of Literature [1] . وتعددت أخيراً مساهمات علم الاجتماع فى

(1) Burns, Tome., Sociology of Literature and Drama, Penguin. U.S.A. 1973

وأنظر أيضا فى هذا الصدد

Duvignaud, Jean., Sociologie de l'art, Press univers. de France, Paris, 1967.

ميادين الفكر والميتافيزيقا . فله صولاته فى ميدان المنطق Logic، وجولاته فى فى ميدان الابستمولوجيا Epistemology، كما تعمق وغاص فى منابع الاخلاق والدين . وبذلك طرق علم الاجتماع ميدان الفلسفة من أوسع أبوابها ، بقصد إنتزاعها . وتجريد مسائلها من أصولها العقلية والميتافيزيقية . بالكشف عن مصادر إجتماعية تميط اللثام عن أصول تلك المسائل من وجهة النظر الاجتماعية (١) .

إلا أن علم الاجتماع الموسوعى ، الذى ظهر مع تباشير مدرسة إميل دوركايم Durkheim ، صاحب مجلة السنة الاجتماعية أو النشرة السوسيولوجية L'anneé Sociologique (٢)

ولقد كان علم الاجتماع الليبرالى فى فرنسا هو العلم الوضعى الموسوعى ، الذى يقف وحده كعدسة لامة ، تلتقط فى بؤرتها كل ما تلقفه من دراسات تخدم تخصصات أخرى ، كالقانون ، أو ، الاقتصاد ، أو ، الدين ، وهكذا بدأت ميادين علم الاجتماع الموسوعى متطفلة على غيرها من علوم أو تخصصات .

وهذا أمر يختلف بالطبع ، إذا ما قارنا بين ، علم الاجتماع الموسوعى ، و ،علم الاجتماع الشمولى، فالاول ليبرالى وبورجوازى ونفعى، بينما يقوم الثانى على خدمة قضايا الانسان والمجتمع والتنمية . وكلها مسائل تثيرها قضايا العصر الصادرة عن طبيعة الايديولوجيات السائدة فى روح عصرنا الراهن .

إلا أن ، علم الاجتماع الموسوعى ، الذى صدر مع حوليات علم الاجتماع

---

(1) Mannheim, Karl-, Essays on sociology of Knowledge Trans. by Paul Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul, London. 1953.

(٢) أنظر كتابنا « إميل دوركايم » منشأة المعارف ١٩٧٥

L'annale Sociologique ، ومع دراسات أخرى نشرتها مجلة « السنة الاجتماعية » التي دارت كلها حول « القانون والجزاء » و « المسئولية والوجب » و « النظام والحرية » ، واللغة والمجتمع ، وكلها قضايا سوسيولوجية قديمة اثارتها في « نقلة كلاسيكى خالص » المدرسة الوسوعية التي سادت منذ صدر علم الاجتماع الفرنسي ، والتي تمايز كلية عن إتجاهات « علم الإجتماع الفرنسي المعاصر » بسبب تمايز « روح العصر » من جهة ، وظهور القضايا الجديدة التي طرحتها المدرسة الشمولية التي تثيرها النزعات الماركسية الجديدة ومنها مدرسة علم الاجتماع الشمولى ، مع إختلاف المنظورات التي قد تأثر دون شك بتغيرات أخرى سائدة ، حين تحالفت مع « النزعة الموسوعية الدوركايمية » ، وطرقت باب الموضوعية objectivity ثم إنعطفت إلى « التعميم generalization » ثم اكدت « النزعة الكلية » كنزعة جشطالتية تؤكد على أن الكل أكبر من مجموع الاجزاء ، فظهرت الروح الجمعية أو الجماعية Collectivism التي فتحت باب الاشتراكية ، ثم الشمولية كما يتفهمها التاريخيون من أتباع الاتجاهات الشيوعية ، وأصحاب المدرسة الماركسية الجديدة .

ولقد إمتزجت « الشمولية المعاصرة » مع تكنولوجيا العصر ، وتلاحمت وجهات النظر وتكاملت حلقاتها ، لتتساند وتتعاون في سد « الثغرات الثقافية والفجوات الاجتماعية » ، بعد ظهور النتائج العملية والتطبيقية لمدرسة « التنمية المعاصرة » . تلك المدرسة التي انتشر خبراؤها في سائر الانحاء ، سواء في ميادين « تنفيذ أو تخطيط أو إدارة مشروعات رأسمالية » ، من جهة ، أو تشغيل مكاتب النصح أو الاستشاد في مؤسسات بيروقراطية شيوعية ، من جهة أخرى ، وفي كليهما يتصل من جهة ثالثة ، بما يسمى « بالتكنولوجيا الوسيطة » تلك التي تقودها الآن بيروقراطية الصين المتطلعة ، إلى استراتيجية جديدة ، كبيروقراطية متحررة من

« التبعية » و « القيود » فأزالت عن نفسها كل ما فرضتها « بيروقراطية الاتحاد السوفييتي » منذ عصر ستالين Stalin وقبضته الحديدية على كل الأحزاب الشيوعية في العالم الماركسي ، ثم تحررت أيديولوجية الصين ، بحجة « تصوين الاشتراكية » النابعة من ظروف وضعية فرضتها طبيعة البناء الاجتماعي الصيني ، مما أدى إلى ظهور عدد من الاشتراكيات المستقلة وغير المنحازة مثل « يوغوسلافيا » و« رومانيا » والصين والهند ،وغيرها من سائر دول العالم الثالث،ذات التجارب السياسية المتمايزة، فشغلت الاشتراكية ، غالبية الناس، حين ملأت الدنيا،ودارت حولها شتى الفكر التي حارت معها أنظار الخبراء والعلماء .

الزمن والتغيرات العالمية :

يزيد عنصر الزمن الاجتماعي من عمق « التصورات » ويوضح التاريخ من « المفهومات » ويغير دائما من طبيعة « الماصدقات » إما بالتعميم أو بالضيق ، وإما بالاتساع والشمول ، أو بالتخصص والتركيز ، مع الالتزام أيضا بالتعمق والتحديد .

ولا شك أن هناك اعتراضات ومناقشات حادة حول تطبيق الاشتراكية ، فظهرت الاشتراكيات المتعددة ، التي تتلون كل منها بلون تجربتها السياسية ونمط حياتها الثقافية وظروفها الاجتماعية . ولا شك أن تصـــورات « ماركس » الميتافيزيقية وتطبيقات « لينين Lenin » وبرامجه ، قد أصابها الذبول والوهن ، طبقاً لاختلاف متغيرات العصر الذي نعيش فيه ، مما يلقي ضوءاً جديداً على « تجديد التصـورات القديمة » ، وتغيير المفهومات الضيقة ، حتى تتمشى مع متطلبات العصر ومتغيراته العالمية . فإذا ما عدنا إلى الوراء ، وأشرنا إلى دولة مثل « تركيا الجديدة » التي سادت عصر « كمال أتاتورك » فلسوف تصبح نفس المبادىء التي نادت بها تركيا الجديدة قديمة وبالية ، بالنسبة لتركيا المعاصرة ،

وذلك لاختلاف روح العصر ، وتمايز المفهومات والتصورات ، طبقاً لتمايز المتغيرات العالمية .

وقد تستخدم « الصين الجديدة » بعد أن فقدت زعيمها الكارزمي « ماوتسي تونج » ، مفهومات أخرى وتصورات قد تتفاعل مع روح العصر ، فتحاول الانفتاح على دول العالم الثالث ، بتصدير التكنولوجيا الوسيطة ، فتقف بين شرق وغرب، ومعها كل « البدائل » المطروحة في تكنولوجيا معاصرة، كانت قد عانت الكثير من المتاعب الماضية ، أثناء تحدياتها الماضية ، وصراعاتها ضد الامبريالية العالمية من جهة ، وتجربتها التي خاضتها مع « الاتحاد السوفيتي » من جهة أخرى ، فثارت خلافات جذرية ، أدت إلى وجود وظهور إختلافات عقائدية وأيديولوجية عميقة ، إنهارت معها الكثير من تعاليم ومبادىء الحركة الشيوعية العالميـة .

وقد تنطلق « المفهومات » والتصورات الجديدة من مفهوم دينامي متفاعل يغير على الدوام من محتوى « نسق المتغيرات العالمية » هذا المحتوى الذي يتأثر في توازنه بمستوى أو نوع العلاقات المساندة لتكتلات غربية أو شرقية ، أو حتى المؤيدة لأيديولوجيـة غير منحازة ، حين تتجـه الصين الآن نحو دول العالم الثالث .

البيروقراطية والمتغيرات السياسية :

هناك صراع تقليدي ، بين البيروقراطية كقوة مضادة للديموقراطية، وقد تدحض البيروقراطية باسم التقدم كل القوى المعارضة ، كما يخلق التقدم التكنولوجي أشكالا من الحياة والسلطة البيروقراطية التي تستطيع نحو التحرر من الاستغلال، فلم يعد الفكر في الدول الاشتراكية والشيوعية مصدراً لنقد الحياة الاجتماعية ، حيث تقوم الطبقة البيروقراطية الحاكمة ، كبيروقراطية الحزب وبيروقراطية

الدولة الشيوعية ، التى تقود كل القوى والاتجاهات الاجتماعية المضادة والمعاكسة للحرية ، حين أزالت التكنولوجيا المعاصرة ، معظم المسافات الاجتماعية ، وقضت على التناقضات الموجودة فى المجتمعات الصناعية ، ولذلك نجد أن البيروقراطية الشيوعية فى الصين وكوبا وفيتنام إنما تمثل الأحزاب اليمينية داخل نطاق الفكر الشيوعى .

ولا شك أن نشر الفوضى ، وظواهر الشغب ، وإثارة التذمر والتمرد ، والاضطراب ، مع الخروج والتظاهر ، وإشاعة البلبلة ، كلها ظواهر تنبىء الشارع السياسى ، بوجود عناصر « مضادة » أو قوى « معاكسة » ، وكلها مؤشرات تفسر لنا العلل والدوافع الكامنة وراء ظاهرة « الصراع الصناعى » أو « التمرد السياسى » .

ولا شك أن الظاهرة السياسية ، ظاهرة معقدة أشد التعقيد ، فهى تتأثر إلى حد بعيد بالمتغيرات القائمة من حولها ، فقد تتغير الظواهر السياسية بصورة غريبة ومفاجئة ، إذا ما نجحت الفرص أمام التيارات المضـــادة . كما تتأثر الظاهرة السياسية المعقدة ، فى كل دولة بالتيارات الداخلية ، والمتغيرات الدولية ، بحيث تتغير معها استراتيجية الدولة واتجاهاتها السياسية .

ولقد نجحت « بيروقراطية الطبقة الحاكمة » فى سائر الدول الصناعية ، فى إثارة الصراعات وإشاعة البلبلة ، ضد القوى المضادة والتيارات المعاكسة ، وكانت أهم مشكلة تواجه « البيروقراطية الصناعية » فى معظم دول أوربا هى مشكلة « الصراع الصناعى » .

البيروقراطية والصراع الصناعى :

الصراع هو عملية Process أو ظاهرة ، وقد يدور الصراع كعملية فى تنظيمات تصاغ فيها محتويات اقتصادية أو نظم سياسية وقد يظهر الصراع كظاهرة طائفية ،

أو « عقائدية » أو « أيديولوجية » أو حتى « دينية » ، فتنشب بين سائر الجماعات والزمر السوسيو إقتصـــادية ، الكثير من ألوان التمرد السياسى والتفكك الاقتصادى ، والصراع الدينى .

والصراع Conflict هو عملية إجتماعية ، تتشكل طبقاً لتنوع التنظيمات لاجتماعية والسياسية والبيروقراطية . وينشب الصراع أصلا حول « العمل » و « لقمة العيش » مع تضارب المصالح وتعدد المشارب . ولذلك قيل « إن بديهيات الهندسة قد تجد نوعاً من التعارض مع مختلف المذاهب والنزعات ، التى قد تتضارب معها ، لو تصورنا أو تخيلنا أن هذه البديهيات الرياضية والصورية ، قد تعارضت مع مصالح الناس(١) .

ويحتدم الصراع فى مجتمعات معينة بالذات حيث تضعف ميكانيزمات الضبط الاجتماعى Social control ، وتقل سطوة القانون ، وتخف حدة الجزاء Sanction . كما وتظهر الصراعات بين جماعات المهن الصناعية ، داخل بناء المصنع ، ويؤدى هذا النمط من أنماط الصراع ، إلى التفكك والانحلال ، كما ويسمى هذا النوع من الصراع ، بالصراع الصناعى industrial conflict الذى قد تكون له ردود أفعاله على نفسية العمال ودرجة كفايتهم الانتاجية .

وفى كل تنظيم تدور الصراعات بين سائر الأدوار والمراكز الاشرافية ، أو السلطات البيروقراطية . وكلما ضاقت دائرة التنظيم ، كلما زادت حدة الصراع ،

---

(١) تقول « لينين Lenin » لو أن البديهيات Axioms الهندسية ، كانت تنظم بمصالح الناس ، لسعوا بكل تأكيد إلى دحضها . كما إصطدمت نظريات الطبيعة بأوهام اللاهوت القديمة . أنظر فى هذا الصدد :

Lenin. Selected works., Vol : 1 Progress Publishers, Moscow. 1967. P. 46

فى كل فى تنظيم « تربوى » أو « عسكرى » أو « سياسى » . وكلما إزدادت سعة التنظيم واتسعت مهماته وتعقدت مصالحه وتعددت ، كلما إزدادت مهمات التنظيم ،وكلما خفت حدة الصراع ، وقلت فرص التنافس بين أعضاء التنظيم السياسى أو الإدارى الواحد . وقد تزداد « حدة الصراع » مثلا بين فئة المهندسين الصغار ، حين يراد ترشيح أو اختيار أحدهم فى بعثة إلى الخارج .

ومع تكرار عمليات الصراع ، قد تؤثر هذه الذبذبات ، وتؤدى إلى وجود تأثيرات ضارة ، على « ميكانيزمات الشخصية » ، مما ينتج عنه ما يؤثر على سمات شخصية الانسان العامل ، فتهتز « الأنا » وتضطرب الذات Ego ، وتمرض النفوس ، فى سائر المجتمعات الصناعية .

تكنولوجيا العصر وتهديد البيئة :

ومن المشكلات الأساسية فى عمليات التنمية ، ردود الأفعال الناجمة عن كل ما يهدد البيئة من إفرازات تكنولوجيا العصر ، فإزدادت المخاوف من تدهور البيئة للصناعية . الأمر الذى معه بدأت الحكومات والدول فى إصدار التشريعات الخاصة بحماية الارض من تهديد الصناعة ، والوقوف فى وجه التيار التكنولوجى الجارف ، والمادية الجامحة .

وتحاول الكثير من الدول الرأسمالية والشيوعية ، أن تقلل من نسبة التلوث فى البيئة الصناعية ، بفضل ابتكار « التكنولوجيا الجديدة » ، بحيث تكون أقل تلوثاً للبيئة ، بتطوير الأنماط الحالية ، وتحديثها لمواجهة الاخطار التى تهدد البيئة . مع تطبيق للتشريعات والضوابط الصارمة ، والرقابة الشديدة منعاً للتلوث وحماية للبيئة والانسان ، ولقد أصبح تلوث البيئة Pollution الآن ، ليس مشكلة وطنية أو قومية فحسب ، بل أصبح مشكلة عالمية تنذر الناس بخطر التلوث والمرض .

التكنولوجيا والمعادلة الصعبة:

تتعارض عملية التنمية الاقتصادية ، مع استمرار الزيادة السكانية الهائلة التى تمتص كل استثمارات التنمية . ولذلك ينبغى أن تحد من هذه الزيادة البشرية بتنظيم الأسرة ، ومن ثم يتحول المجتمع التقليدى أو المتخلف بفضل عملية التنمية الاقتصادية إلى مجتمع أكثر تحضراً ، تتغير فيه معايير تقسيم العمل ، وترتفع فيه مستويات الخبرة والمعرفة وتنتشر وسائل النقل والمواصلات. ومن المعروف أنه كلما إزدادت نسبة التعليم ، كلما قلت معدلات نمو السكان ، حيث أن المشكلة السكانية ، وما يدور حولها من رفع المعاناة ، وترقية الانسان ، إنما تعتبر من المشكلات العالمية التى تحتاج إلى التعاون الدولى للمشاركة فى تقديم الحلول العاجلة، حيث تؤثر المسألة السكانية بصورة واضحة على معدلات التنمية الاقتصادية .

وتسود فى المجتمع البشرى سائر الدول والمجتمعات ، التى تتمايز فى تعداد السكان، فهناك مجتمعات قليلة السكان under populated كالسعودية والكويت وليبيا ، وأخرى مكتظة السكان over populated كالصين والهند وباكستان ، وجمهورية مصر العربية . والمعيار الأساسى فى عملية التنمية ،هو الاستخدام الرشيد للموارد البشرية ، والطاقات الطبيعية ، حتى يمكن دفع عجلة التنمية الاقتصادية ، ولا شـــك أن كثافة السكان إنما تؤدى بالطبع إلى زيادة الطلب على السلع الاستهلاكية، مما يدعو إلى الحاجة إلى المساعدات الفنية والادارية ، والاستعانة بالقروض الطويلة الأجل، وإستعارة الخبرة، وهجرة رؤوس الأموال الأجنبية.

وتحتاج برامج التنمية إلى عمليات إيجابية مضادة للنشاط الاستهلاكى المحلى ، مع تصدير ما يمكن تصديره ، بتنشيط اقتصاديات الاستهلاك والانتاج مع التركيز على الزيادة الكيفية والكمية للأوعية الادخارية ، ورفع مستوى الكفاية الانتاجية ، وتكثيف العمل التكنولوجى فى مشروعات للاستثمار ، وعلاج كل

ما يهدد البيئة من التلوث Pollution ، حتى لا تتحول «بالتنمية » إلى عملية استنزاف ، فى بيئة مستنزفة ،الأمر الذى يؤكد ضرورة توافر برامج تحقق الأمن والأمان لحماية الانسان والبيئة من التلوث الذى يهدد برامج التنمية والتصنيع ، ويقلل من التعجيل بها، مما يعطل ويعوق الاسراع بتقديم الحلول العاجلة والناجعة عند إقتحام مشكلات الجماهير ، لاعداد الطعام لكل فم .

حل المعادلة الصعبة :

إن التخطيط Planning هو الحل الحاسم الذى تقدمه علوم الاجتماع والتكنولوجيا والتنمية الاقتصادية . حتى تحاول الدول التقليدية والنامية ، من أن تخفف من مشكلاتها ، وتقلل من حدة الفقر والمعاناة ، بتحسين أوضاعها الاقتصادية وظروفها الاجتماعية ،وتنمية أنماطها الادارية والسياسية ،فتتحول إلى دول أكثر تقدماً وغنى ، تعيش فيها الجماهير الكادحة فى مستوى اقتصادى معقول، يليق بكرامة الانسان ، الذى مازال يعيش « بدائياً » و « متخلفاً » فى الكثير من مجتمعات دول آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ،ويطلق عليها فى هذه الأيام التعبير السياسى المشهور « دول العالم الثالث » أو « الدول غير المنحازة » .

وتمتاز دول العالم الثالث ، بضآلة دخل الفرد ، وتتشابه فيما بينها الظروف الاقتصادية والعادات الفكرية ، وتتطابق مشكلاتها الاجتماعية ، نظراً لوحدة « التجربة السياسية والظروف الوجودية » التى تعانيها معظم دول العالم الثالث ، على نحو شمولى وحتمى وبيئى . نظراً للتماثل فى نمط التخلف أو البداوة ، والتوحد فى نفس السلوك الذى يتواتر على نحو استاتيكى ، نظراً للتوحد فى نمط « الوجود الاجتماعى » ، فما يربط دول العالم الثالث سوى التوحد الناجم عن « وحدة الألم » كما وتنجم تلك « الوحدة الشعورية » عن وحدة « المشكلات الناجمة » عن التشابه الواضح فى مواقف الحياة Life-situation .(1)

(1) Mannheim, Karl , Ideology and utapia, Kegan Paul, London 1960.

إلا أننا ينبغى ألا يتبادر إلى إذهاننا أن كل الدول النامية و « التقليدية » إنما عايشت نفس التجارب ، فلا توجد دولتان تواجهان ظروفاً متطابقة كل التطابق ، تماماً كما نقول لا توجد شخصيتان متطابقتان فى درجة الذكاء والثقافة والوعى والجاذبية الاجتماعية ، والنجاح الاقتصادى ، والاستقرار العائلى والوضع الطبقى .

فلكل دولة نامية أو تقليدية ، مشكلاتها الوضعية المنبثقة من « واقعها المشخص » إلا أن هناك الكثير من أوجه الشبه الرئيسية التى تجمع بين سائر الدول التقليدية ، وهو تشابه الهيكل الإنتاجى فى كل مجتمع نام ، حين يكون ، هيكل استهلاكى ، ينتج المواد الغذائية ، مما يزيد من إرتفاع اعداد الفلاحين فى القرى ، ويقلل من عدد العمالة الصناعية فى المدن والورش والمصانع .

وفى قطاع الزراعة تنتشر البطالة الموسمية أو المقنعة **Disguised unemployment** فهناك « انخفاض كمى ملموس » فى ميدان العمل الصناعى ، والتشغيل التكنولوجى ، مع وجود « انخفاض كيفى » محسوس فى طاقة الإنتاج الكلية للمجتمع بأسره ، وبكل موارده البشرية والفيزيقية والتعدينية .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، يعمل فى إنجلترا الآن حوالى ٤ ٪ من سكانها فى الريف الانجليزى المشهور ، بينما يعمل ٤٤ ٪ من سكانها فى ميادين الصناعة والتكنولوجيا ، وبخاصة فى المدن الصناعية الكبرى التى تخصصت فى صناعات بعينها ، وتقدمت إلى حد بعيد فى الالكترونيات ، فتنوعت المنتجات مما يزيد من صرح الصناعة ، فيقوى ويشتد البناء السياسى للدولة ويزداد صلابة .

وبالاضافة إلى كل ذلك ، تمتاز الدول النامية **developed** بالارتفاع الواضح فى نسبة الخصوبة والتناسل ، إذا ماقارناها بنسب ومعدلات الدول المتقدمة **civilized** مما يهدد بالجوع والشقاء حين يؤدى التناسل والتكاثر بالقطع إلى الزيادة

الرهيبة فيسكان العالم .

وتتأثر عمليات الانتاج Production فى كل دولة نامية بايكولوجيا المصنع ، وظروف العمل وكميته ، وكفاءة العامل ، وجهده المبذول . كما وتتأثر العملية الانتاجية بزيادة أو نقص كمية ، الموارد غير البشرية ، كالآلات والأدوات والمعدات ، أو حتى الأرض نفسها إذا ما كان العمل زراعياً .

وتنخفض دخول العمال فى الدول النامية ، مما لايمكنهم من الحصول على الضروريات من أجل حياة كريمة ، الأمر الذى يؤدى بهم إلى إنتشار الأمراض التى تقلل من المجهود ، وتزيد من التكلفة ، كما يشير ونسلو Winslow ، فى كتابه ، قيمة الصحة وثمن المرض The Cost of Sickness and Price of Health حيث يؤكد الكتاب على القيمة الاقتصادية للصحة العامة ، حين يزيد المرض من التكلفة ، كما وتنفق الدوله النامية الكثير من الأموال الطائلة من أجل الحد من إنتشار الأمراض المتوطنة .

التخطيط الادارى وترشيده :

يسبق التخطيط أى عمل تنفيذى ، كما تبدأ العملية الإدارية كلها بالتخطيط ؛ لأنه هو الذى يجعل منها عملية هادفة وموجهة إلى غرض ممكن تحقيقه . فالتخطيط هو قمة العمل الإدارى ، والتنظيم هو الذى يخرج العملية الادارية إلى حيز الواقع طبقا لفاعلية الأفراد وكفايتهم ، وطبقاً لقيادة حكيمة موجهه للتنظيم ، ومحركة للتخطيط فى إتجاهه الرشيد ، ومنفذه لدورها فى تنمية المجتمع وتطويره .

ولا ينفذ ماجاء بالتخطيط من برامج ، باتخاذ القرارت الحاسمة والحازمة ، حين تتميز كل القرارت بأنها رشيدة ومعبرة ، ومؤثرة . تحقق هدف التخطيط بقوة الاتصال وسهولته ومرونته ، وشدة الرقابة والضبط ، بأقل جهد ونفقه ، وأعلى قدر من الكفاية ، وهذه هى الرقابة الإدارية الهادفة ، وهى الرقابة الايجابية

البناءة .

والتخطيط هو محاولة التفكير فى مستقبل المشروعات المتاحة، وتطبيق المنشود من التطلعات القومية . فالتخطيط هو فى ذاته « محاولة تحقيق وتطبيق » ، تحقيق الأمل ، وتطبيق الحياة بالصورة المنشودة . ولا يمكننا أن نستخدم التخطيط للتنبؤ Prediction ، ولكننا نستخدم التخطيط للتحقيق والانشاء ، فالتخطيط هو « تصميم » هندسى ، يحتاج إلى « تنفيذ » فينتقل من عالم « التصور الممكن والمتاح » إلى عالم التحقيق والفعل والامكان . فنحن نحاول بالتخطيط اخــــراج ما هو « بالقوة » إلى ما هو « بالفعل » . وتنفيذ « ما هو بالفكر » إلى ما هو « قائم فى الواقع » هنا والآن Here and Now .

ويعبر التخطيط الناجح ، عن حاجات ورغبات وتفضيلات الكل ، كما يحقق واقع الأفراد والجماعات والمنظمات ، ولعل إشباع احتياجات الجماهير الملحة ، هى الأهداف الحقيقية لكل تخطيط قومى ناجح ، من أجل تغيير وتطوير المجتمع . فالتخطيط هو « برنامج عمل تقدمى وتطورى » ، ومنهج علمى لحل مشكلات المجتمع فى مستقبل حالاته التطورية ، طبقاً لخطة أو برنامج يحقق وينفذ ويضع القرارات ويقرر النتائج ، ويحقق الأهداف الواضحة والواقعية والممكنة والمشروعة .

فالتخطيط هو عملية اقتصادية ، تقتصد الوقت ، وتحدد الهدف وتفرض العمل وتنظمه وتقسمه ، وتوفر امكانياته ، كما يحقق التخطيط الناجح الرقابة على التنفيذ . ومتابعة الأعمال للتوصل إلى تنمية مؤكدة فى ميدان الاقليم المحلى أو على المستوى القومى الشامل .

والتخطيط الاقتصادى ضرورة حيوية لاعداد برامج مدروسة ومشروعات التنمية . لأن الخطط لاينبغى أن تستورد من الخارج ، وإنما تصمم كل خطة من الواقع المدروس لتحقيق أهداف أو استثمارات طبقاً للخطة الاقتصادية العامة

الدولة،حيث أن التخطيط الاقتصادى أصبح عملا حكومياً تلتزم به الدولة الصناعية المعاصرة .

وهناك «تخطيط هيكلى» بالنسبة لقطاع من قطاعات المؤسسة البيروقراطية أو حتى بالنسبة للحكومة أو الدولة ، وتخطيط وظيفى **Functional planning** يهدف إلى احداث تغييرات فى هيكل القطاع ، أو نوع وحجم الوظائف التى تؤديها الدولة فى ميادين الخدمات ، كالصحة والتعليم والطب والاسكان ، ولا يتم كل ذلك إلا فى اطار « مركزية التخطيط » ولا « مركزية التنفيذ » .

الفصل الثالث عشر

التنظيم الصناعي

* تمهيد
* السلوك التنظيمي
* ولكن ماهو التنظيم الصناعي ؟
* التنظيم الصناعي وتقسيم العمل
* دينامية التنظيم

تمهيد :

يقال إن التنظيم ، هو شكل متعدد الصور والسطوح والاضلاع ، فيتغير مفهوم التنظيم ، طبقاً لاختلاف موقف الباحث . بمعنى أن يكون التنظيم معناه الخاص ، عند الاقتصادي والسياسي ، كما يتغير ما صدق ، التنظيم ، ومفهومه ، طبقا لون الثقافة والادراك ، بحيث يدرك رجل الدين من « التنظيم الديني » ، ما لا يدركه خبراء النفس والصناعة ، وعلماء الاجتماع والتنمية ، من مفهوم « التنظيم الصناعي » أو « التنظيم الاقتصادي » .

وهنا ينبغي الاشارة إلى قصة طريفة من قصص الاطفال ، وهي قصة « العميان والفيل » حين يدرك كل منهم جزءاً من جسم الفيل ، فيتصوره كل منهم على نحو لا يتصورة زميله ، نظراً لضخامة حجم أو هيئة الفيل وشكله الخارجي، مما يثير التصورات المتمايزة ، فلا يتفق الكل ، على تصور واحد ، نظراً لتعدد الزوايا ، واختلاف الجوانب حول البنية الهائلة لهيكل الفيل ،فلا يكاد يدركها أي تصور جزئي أو بسيط .

وهكذا حال التنظيمات ، هناك أشكال منها متعددة ، لايكاد يدركها تصور واحد ، فليس لكل التنظيمات تصور كلي متحد ، نظراً لاختلاف مضامينها ونحواها ووظائفها وأهدافها .

فللتنظيم معناه البيروقراطي ، عند الاداري ، ومعناه السياسي عند « رجل الدولة » ، ومعناه الصناعي أو الاقتصادي ، عند خبراء الصناعةوالتنميةوالاقتصاد كما قد نضفي على التنظيم مفهومات « سيكولوجية » وتصورات « سوسيولوجية » ومعان « تربوية » و « فلسفية » يتردد صداها بين مدارس الفلاسفة ، وقضايا علماء الاجتماع ودراسات علوم النفس وخبراء التربيةوالتعلم .

السلوك التنظيمي :

السلوك التنظيمي ، هو سلوك رسمي Formal ، كما أنهموضوعي objective

ولا شك أن كل سلوك بيروقراطى هو سلوك تنظيمى ، لأنه لايتصل بالعلاقات الشخصية ، ولا تتغلب العواطف . وإنما يقوم السلوك البيروقراطى على أساس المنطق والعقلانية Rationalization . لأن التظيم البيروقراطى الرسمى ، لا يتعلق بأشخاص ، كما هو الحال فى العلاقات غير الرسمية .

ويتوافق كل « تنظيم إدارى » مع « التنظيم الاجتماعى » بحيث يتغير التنظيم الإدارى فوراً ، إذا لم يتوافق مع البنية الداخلية للتنظيم الاجتماعى أو الصناعى . وهناك وسائل للاتصال فى كل تنظيم ، يحققها السلوك البيروقراطى خلال قنوات مشروعة ، ومحددة . لذلك كان للاتصال Communication دوره الخطير فى كل تنظيم ، فالادارى لايعمل فى فراغ ، وإنما يتحرك كل « سلوك إدارى » من خلال مراكز وأدوار ووظائف ، وكلها عناصر إنسانية تعمل فى كل تنظيم بيروقراطى .

بمعنى أن السلوك البيروقراطى ، هو سلوك رسمى لايتم فى فراغ ، وإنما يتم فى « تنظيم إنسانى » . فلا تنجز الأعمال ، ولاتنفذ القرارت ، دون إحتكاك إنسانى ، أو إتصال تنظيمى بين سائر أجزاء وأقسام وقطاعات المؤسسة البيروقراطية . ولاشك أن مرونة الاتصال وسهولة حركاته ، كلها أمور مطلوبة فى كل تنظيم بيروقراطى . ويمكن تقسيم الاتصال إلى قسمين ، رسمى وغير رسمى ، أو مخطط وغير مخطط ، والاول داخلى مثل التقارير والتعليمات الدورية . اما الثانى فيتم فى مناسبات معينة ، وطبقاً لظروف شخصية ، وعلاقات خاصة . بمعنى أنه إتصال غير مخطط ولا يتم فى قنوات رسمية ، كما لا يمكن أن يستغنى الادارى الناجح عن الاهتمام بأنماط الاتصال الذاتية .

وهناك صعوبات واضحة تقف حجر عثرة إزاء كل إتصال فعال ورشيد ، مثل

صعوبة اللغة ، التى قد لايتفهمها الادارى . بالإضافة إلى وجود مصطلحات فنيه وظيفية ، قد لا يتفهمها خبير الاقتصاد أو عالم الاجتماع . وإلى جانب اللغة نجد أن البعد بين مراكز الاتصال ، يسبب صعوبة أخرى ، ويترتب على هذا البعد الوظيفى عزلة أجهزة التنظيم وانفصالها وتباعدها عما يعوق الحركة، ويؤدى إلى تفكك التنظيم، بمعنى أن كل تنظيم بيروقراطى ناجح ، إنما يحتاج إلى عملية « تنظيم وبرمجه « Programmation » للاتصال الرشيد عن طريق التخطيط ، وازالة العوائق ، وتيسير خطوات العمل ، وسهولة الإرسال والاستقبال ، أما عن طريق الرسائل المكتوبة أو الشفهية .

مفهوم التنظيم البيروقراطى :

يقول « رايموند ماك » و « جون بيز » فى كتابها الضخم الممتع ، « علم الاجتماع والحياة الاجتماعية » ، أن « برقطة » أو بيروقراطية الحياة الاجتماعية « Bureaucratization of social life » هى مبعث الممارسة اليومية، ومصدر التنميط فى السلوك الاجتماعى ، وتواتر أسلوب الحياة (1) .

فالبيروقراطية أسلوب ادارى ونمط سلوكى ، وممارسة محددة ، يفرضها القانون ، ويدعمها بناء القوة « Power structure » الذى يحدد لنا نوع التنظيم وشكلة . فنى كل مؤسسة صناعية وظائف ومراكز ومستويات من الاختصاصات مختلفة ، كما تتوزع المسئوليات لاتخاذ القرار ، على أساس هيراركى ، مع ضبط شبكة الاتصال بين سائر أجزاء التنظيم ، طبقاً لتحديد المسئوليات والتخصصات ، وتوحيد القيادات ، مع تفويض السلطة من أجل تحقيق اللامركزية Decentralization ، وتسلسل القيادة ، وسياق الأوامر Chain of Command ، طبقاً لمدى اتساع أو ضيق نطاق الضبط

---

(1) Mack, Raymond & John Pease , Sociology and social life , Van Nostrand Company, 1973.

span of control فالتنظيم هو الرقابة organization is control ، ولذلك إمتاز كل تنظيم بمكانيزمات الضبط البيروقراطية وعناصر التسلط النظامية institutional .

ومهمة « السلطة التنظيمية» تنسيق جهود الأفراد وتضافرها، استناداً إلى مبدأ التخصص لتحقيق هدف أو تنفيذ خطة متكاملة ، ضرورة التوازن والتكامل بين السلطة والمسئولية ، وتنميط الأعمال ؛ ووضع الرجل المناسب فى المكان المناسب، مع استمرار الرقابة ، وتبسيط الوظائف والأعمال . فى كل تنظيم بيروقراطى مرن وبسيط .

وعلى « القائد الإدارى Administrative leader » يقع الجانب الأكبر من مهام « التنسيق » ، وتوجيه الأوامر ، وإرشاد المرؤوسين ، وإشعار من يعملون معه بالحب والتضامن والثقة ، فينفذون ما يطلبه ، بطريقة فعالة ومنتجة ، على أن تتم بلا صراعات ،أو عن طريق التعليمات المتضاربة ، بل توضع وتتخذ وتنفذ الأوامر على نحو رشيد .

ويرى علماء الادارة ، أن « السلطة حق وقدرة » « authority is right and Power » وينبغى أن توضع البرامج فى كيفية ممارسة السلطة ، كحق وكقدرة. فقد تكون السلطة مفسدة Power corrupts، كما « أن السلطة المطلقة مفسدة على الاطلاق absolute Power corrupts absolutely على حد قول « لورد آكتون Acton » المشرع الانجليزى المشهور . فينبغى ألا نفكر فى أبنية وضع السلطة ، وعلينا فقط أن نتعلم كيف نمارس السلطة كما تقول الباحثة الأمريكية « مارى فوليت Follet » ، فى كتابها « الادارة الدينامية Dynamic Administration » .

وكل إنسان يحب السلطة والسلطان ، وقد تأتيه السلطة بسعيه وتدبيره ،وقد تأتيه مصادفة وعرضاً ، وقد تأتيه بكفاحه وعرق جبينه ، وهذا هو أروع أشكال

« القيادة والسلطة » . فلا شك أن السلطة قد تسعى على نحو بيروقراطى أو روتينى إلى من يستحقها ويتولاها ، حين « تنجذب نحو الرجل القوى » ونحو كل من يقوى ويقدر ويستطيع authority gravitates to any Powerful Man . وللقائد الادارى ، حق الاشراف ، وحق تقدير العمل ،ومدى إتقانه مع توجيهات السلطة، بالاضافة الى حق الازاحة displacement والحلول والاحلال، بالتجديد المستمر ، وتغيير عناصر التنظيم القديمة ، فيحل البعض محل الآخر وتغيير القيادات فى المستويات الارقى فى كل تنظيم جزئى .

وإستناداً إلى هذا الاساس ، تقوم السلطة أو القيادة ، بوظائف « الإدارة » و « الإزاحة » و « التوجية » ، حتى يتحقق التنظيم البيروقراطى الامثل ، والسلطة الادارية الرشيدة ، فلا تتضارب الاوامر ، وتضطرب الرؤية الصحيحة المطلوبة فى عملية « التنظيم الإدارى » التى تحتاج أصلا إلى « الطاعة » و« التبعية» وحسن الاداء .

والسلطة هى قوة تستند إلى القانون ، وتقوم على أساس فكرة « الحق » و « الواجب » والولاء والانتماء » الذى يربط بين الرئيس والمرؤوس ، فى تدرج هرمى يشمل المؤسسة كلها . وتحتاج كل المسئوليات إلى سلطات ، وتمنح السلطة لتحقيق أهدف أو غايات، كما وتوزع المسئوليات طبقاً لخطة مرسومة أو تخطيط مسبق ، أو وفقاً لإعداد مشروعات « مبرمجة » أو «مبرمجة Programmation» .

وليست السلطة هى غاية فى ذاتها ، وإنما هى وسيلة لتحقيق غاية ، أو لتنفيذ مهمة ، أو لتحمل مسئولية ، فيكون الموظف هو صاحب السلطة ، المكلف بأدائها ، وهكذا ترتبط المسئولية بالسلطة ، وعلى كل موظف تحقيق أفضل أداء ممكن لما هو مسئول عن أدائه .

والسلطة ، هى إما تقليدية بدائية ، ترتبط بالمكانة والسن ، أو سلطة كارزمية كسلطة القائد الكارزمى charismatic leader الملهم ، لما له من قوة خارقة .

كقائد أو كبطل أو زعيم . أما السلطة الرشيدة Rational Power ،فهى السلطة العقلانية المبنية على القانون ، والتى تستند إلى نظرية « الحق الطبيعى » .

وقد تهتز أركان السلطة ، إذا ماصدرت الأوامر المتضاربة ، والتوجيهات الغامضة ، التى لاتتفق مع «فلسفة التنظيم» وتتعارض مع تحقيق الأهداف ، فتضر ولاتنفع ، ويتعرض التنظيم الادارى إلى الانهيار ، فتتميع المواقف والادوار ، وتهتز السلطة الادارية ، حين يبلغ الضرر مصالح الأفراد ، أو اهداف التنظيم . ومن هنا يكون « التنظيم البيروقراطى » الناجح ، هو التنظيم الديموقراطى الحر ، الذى يحمل كل مزايا اللامركزية،بحيث يكون للسلطة الادارية،وظائفها التى تؤديها لاقتصاد الوقت ، وتنمية القدرات ، وتربية الكوادر ، مع السرعة والمرونة وتيسير الاتصال .

ولما كان ذلك كذلك ـ تحقق كل الأجهزة البيروقراطية أهدافاً ، وتتجه السلطة الادارية نحو إتجاه محدد ، حين تصبح السلطة ، هى الممارسة اليوميةوالدائمة لحسن انتظام سير العمل المنتج ، ورفع مستوى الكفاية والأداء ، بالنسبة لسائر قطاعات التنظيم الصناعى أو المؤسسة البيروقراطية .

ويتمثل الشعور بالمسئولية فى الامتثال Compliance ، وفرض الطاعة Obedience والرضا والقبول Consent ، مع ايجاد درجة من الاعتماد المتبادل dependability بين مختلف الجهود والأنشطة التى تبذلها وتقوم بها كل الجماعات المنتجة .

التنظيم والادارة :

غالباً مايسأل من تقع على كاهله مسئولية تحقيق أهداف الانتاج ،وهى مسئولية كل رئيس وكل مسئول عن التنظيم الاقتصادى أو الصناعى فى كل مؤسسة .

أو قمة التنظيم ، « مجلس » أو « إدارة » . وتقع مسئولية تحقيق أهداف الانتاج والتنظيم ، على عاتق « الرئيس » ، أو « مجلس الإدارة » المسؤول . وقد يعهد « الرئيس » ببعض مهامه إلى مرؤوسيه . فيؤدون واجبهم ، بعد أن يعطى المرؤوس من الرئيس ، سلطة تصريف الأعمال الادارية والشئون الفنية ، مثل إنهاء أوامر التشغيل job order ، كما هو الحال فى التنظيم الصناعى .

وقد تصدر من رؤساء العمل من «ذوى البلاطى السوداء »، قرارات ثانوية ، ولهم الحق فى التفتيش والمتابعة ومراجعة الأعمال . ولما كان « رئيس » التنظيم لا يستطيع أن يشرف على كل كبيرة وصغيرة فى سائر أقسام البناء الاقتصادى ، أو المؤسسة الصناعية ، لذا تنقسم الرئاسة إلى أقسام للاشراف Control والتخطيط والادارة management والتنفيذ . ولأقسام الأشراف فرضت « الادارة المتوسطة » ، كما فرضت فئات العمال والمهندسين ، كطبقة إنتاجية متخصصة لادارة العمل وتشغيل المصانع . ويوفق « رئيس » التنظيم بين كل الأقسام من إدارة أو إشراف ؛ وينسق الجهود فى مجال العمل والعمال والتشغيل من جهة ، ومجال التخطيط والمتابعة من جهة أخرى .

ويعين « رئيس التنظيم » فوق كل إدارة أو قسم مسئول يعمل تحت إدارته مكتب من الموظفين ، ويشرف على قطاع من قطاعات المؤسسة الصناعية ، ويخضع على نحو مباشر لرئيس التنظيم ، وبفضل تعاون الرئيس والمرؤوس ، يعمل التنظيم بروح الفريق ، فتتحقق الأهداف الانتاجية والكفايات التنظيمية .

التنظيم بين الصراع والتوازن :

ينبغى أن يكون التنظيم الصناعى مرناً ومتغيراً ، حتى يتوافق ويتكيف كل تنظيم مع ظهور الجديد ، فلا يصح أن يتخلف التنظيم الصناعى ، فيصبح جامداً inerte حيث يتقبل « التنظيم » الحق كل ما هو جديد ، فيتمثله ويتجاوب مع تغير

السياسات والظروف والنظم ، كظهور وظائف جديدة بانشاء أو ضم أو عزل إدارات ووصل ماتجانس منها ، وفصل مالايتجانس - الأمر الذى يحتم حدوث « التفاضل » ونمو الجديد ، فى قلب نسق الادارة القديم ، وبفضل التغيير الداخلى فى جوف كل نسق ، ينبثق التنظيم الجديد ، وبأدوار وأقسام أكثر فاعليةوحركة ، وبأنساق وقطاعات أوفر دينامية ، وأغزر إنتاجاً .

وإذا كان « بارسونز Parsons » قد إستبعد أو أغفل أبعاد التغير والصراع فى التنظيمات الصناعية ، وأكد فقط على الثبات والتكامل والتساند . فإن « ميرتون Merton » قد أكد على وجود التغير الذى يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم عن طريق التقدم التكنولوجى ،كما أكد على وجود الضغوط التى تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة ،أو الحكومة ، أو بتأثير تبدل مواقف واستراتيجيات ومتغيرات التنظيم الدولى ، ومؤشرات ميزان القوى الذى يتذبذب ويتردد بين اليمين واليسار ، مع تأثير « التوازن الدينامى » الذى يحقق التعادل بين الضغوط الخارجيه ، وما ينبثق من الداخل من قوى جديدة تقدمية ،ومن هنا يحدث «النمو» بفضل التغير الخارجى ، وإنبثاق الجديد من المطالب التى تحقق « توازن التنظيم » من جهة أخرى .

ويؤثر التنظيم البيروقراطى على سمات الشخصية بالنسبة لأعضاء التنظيم حيث يتأثر كل إنسان بما يفرضه كل تنظيم بيروقراطى من ضغوط ولوائح . حين يؤثر « نوع التنظيم » أو شكله ، إن كان أوتوقراطياً مستبداً ، أو ديموقراطياً متحرراً على الشخصية الإنسانية فهناك عوامل كامنة فى البناء البيروقراطى للتنظيم ، تترك بصماتها على سمات الشخصية بين سائر أعضائه . فتتأثر بنية الشخصية Personality بشكل السلطة ، وبقوة التنظيم ، وبهذا الكمون Latency القائم وأثره فى البناء البيروقراطى للتنظيم .

ولقد رفض ميرتون Merton نموذج « ماكس فيبر Weber » المثالى ، بعد

أن اكتشف ما فيه من قصور أو ضمور ، ونظراً لصرامته العسكرية ، ووظائفه الرسمية والعقابية (١) . وبخاصة حين تهبط القواعد الرسمية ، التى تتصف دائماً منذ عصر فبر وما بعده ، بأنها قواعد ضاغطة ، تتصف بالجمود ، مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطى ، وهذا هو السبب الذى من أجله يتصف البناء البيروقراطى بالقصور والضمور ، نظراً لسكونه المستمر وانعدام الحركة فيه .

والتنظيم البيروقراطى الرشيد ، هو شكل أو نمط من العلاقات الاجتماعية الرسمية ، التى تتم على نحو هندسى وفى شكل منطقى وهيراركى ، يربط بين سائر الفئات الفوقية والتحتية من العاملين فى « إدارة » أو « هيئة » أو « مؤسسة » أو « قطاع » ، ولا يتكون التنظيم البيروقراطى من علاقات سلوكية ثابتة أو آلية لا تتغير إلا ببطء ، فهناك ديناميكية واضحة وفعالة داخل كل تنظيم . بحيث لا يقتصر التنظيم على عنصر « التوازن » والثبات ، وإنما ينبغى أن تعمل أيضاً عناصر الحركة والتضاد والصراع ، فتنبثق فى قلب كل تنظيم « القوى المضادة الجديدة » التى تعمل على تغيير وتطوير الشكل المسبق للتنظيم القديم .

ويستند كل تنظيم بيروقراطى ، من أسفله إلى أعلاه ، إلى مبادىء التنسيق والتدرج الهيراركى الذى يشمل التنظيم من القاعدة إلى القمة ، طبقاً لتخصصات دقيقة ، أو وظائف ومهمات متخصصة .

ولكن ماهو التنظيم الصناعى (٢) ؟

لكل مشروع صناعى أو إنتاجى أو إقتصادى تنظيمه الخاص ، ومن العسير

---

(١) للتنظيم البيروقراطى ، ما يدعمه من قوة القانون وسلطة التنظيم الرسمية ، ويرى جولدنر Gouldner ، أن هناك ما يصدر من القواعد البيروقراطية ، التى يفرضها التنظيم ، لما لها من وظيفة عقابية ، تفرض على من يخرج على القواعد كجزاءات Sanctions ، أو ضوابط ، تتحكم فى ميكانيزم التنظيم البيروقراطى .

(٢) لقد شهد الربع الأخير من القرن التاسع عشر ، مولد آلات الاحتراق الداخلى ، مما

أن يتفق تنظيمان موضوعان لمشروعين متمايزين ، حيث ينبثق كل تنظيم من روح المشروع وطبيعته وظروفه . والتنظيم الصناعي هو بمثابة « الجهاز العضوي » الذي يعمل داخل البناء الصناعي ، لتنسيق العمل وضبط الجهود ، وتيسير الاتصال ، وربط العلاقات ، ورفع الروح المعنوية ، ولذلك يستند كل تنظيم ناجح إلى أساس موضوعي هو « الالتزام » و « المسئولية » و « الجزاء » ، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، بحيث تكون البساطة هي أساس كل تنظيم . حيث يخلق التعقيد سائر الصعوبات والعقبات أمام سرعة التشغيل ودقة الأداء . مما يؤثر بالطبع على عمليات الصيانة ، ويقلل من معدلات الانتاجية .

أهداف التنظيم الصناعي ووظائفه :

ويسعى كل تنظيم نحو التكامل ، باحترام التخصص ، واقتصاد الوقت والجهد ، ودراسة عناصر وأجزاء العمل ، في ضوء قياس وضبط وتحليل الزمن والحركة ، مما يفضي إلى مرونة التنظيم والتنسيق بين عناصر المشروع وإدارة الانتاج ، وتعاون الأفراد ، وتكافؤ الفرص ، وتشغيل الآلات ، وإتاحة الفرصة للترقية ، ورفع أجور العمالة .

والتنظيم الصناعي Industrial organization دوره ووظائفه في تطوير

كان له رد فعله في ظهور « الانتاج الضخم Mass Production » . ولم تكن هناك « صناعة بالمعنى العصري » قبل نهاية القرن الثامن عشر ، فنشأت متخلفة ومتعثرة ، بفضل جهود فردية متفرقة ومتواضعة ، وبدأت « الصناعات اليدوية » في المنازل ، ثم ظهرت المنازل ، فبدأ « التطور الصناعي » منذ منتصف القرن التاسع عشر في انجلترا ثم فرنسا ثم أمريكا في الفترة ما بين عامي ١٧٦٠ حتى ١٨٦٠ وفي انجلترا نشأت الصناعة مع ظهور المنازل الخشبية ، وقيام ثورة النسيج والأنوال الآلية ثم ظهرت الصناعة منذ عام ١٨٤٠ في الاتحاد السوفيتي « روسيا البيضاء » ، وفي عام ١٨٧٠ بدأ التطور الصناعي في ألمانيا .

عمليات الانتاج ، ورفع معدلات الانتاجية Productivity وتطوير التنمية الاقتصادية ، وإذا ما استطعنا أن نميز بين هذه العمليات الثلاث للتنظيم الصناعى، لوجدنا أن عملية الانتاج ، هى العملية الأساسية والكلية الناجمة عن كل المناشط والقوى التى تعمل فى «البناء الصناعى» من إدارة وعمالة وتشغيل operation « وترشيد Rationalization وكفاية .

هذا عن الانتاج كعملية أو هدف ، أما عن الانتاجية ، فهى معيار أومقياس، يمكن تحديده وضبطه ، عن طريق معرفة مقدار النـــاتج الكلى ، لسائر القوى المنتجة فى البناء الصناعى . ثم قياس متوسط الانتاج الكلى فى الساعة ، ثم استخراج متوسط إنتاج الفرد فى فترة محدودة ، بقسمة كمية الانتاج على عدد العمال . إلا أن علماء الاجتماع الاقتصادى، قد أكدوا على أن هذا المقياس الخاص بالانتاجية ، هو مقياس تقريبى ، وليس مقياساً دقيقاً ونهائياً ، وإنما يعطينا هذا المقياس صورة تقريبية للانتاجية ، بالنظر إلى العمالة ، دون الالتفات إلى عوامل أخرى إنتاجية ، مثل رأس المال والادارة والتنظيم ، وأدوات الانتاج ، وكلها عناصر ضرورية فى العملية الانتاجية ، وتدخل عملية تحديد وقياس الانتاجية ، كأهم عملية من عمليات التنظيم الصناعى .

والوظيفة الثالثة للتنظيم الصناعى ، هى محاولة تطوير وتنمية المجتمع ، بقصد « إعادة بناء المجتمع » عن طريق مشروعات وبرامج ، تعجل بالتنمية ، وتخفف فى نفس الوقت ؛ من حدة التصنيع ووطأة التكنولوجيا ، باستخدام أنسب برامج التنمية الاجتماعية ، حيث تتحطم مع محنة الصناعة ، أنساق تقليدية tradit onal systems » كما يبدأ الانحلال ويتسلل التفكك فى مختلف التنظيمات الاجتماعية . ويقوم علم تنمية البيئة Ecodevelopment ، بإعـــداد المجتمع وتهيئة البيئة الاجتماعية وتطويرها وتنميتها ، عن طريق مختلف البرامج الاقتصادية ، وحل

ترشيد الصناعة والتنظيم :

يقصد بعملية ترشيد الصناعة Rationalization of industy محاولة تطوير أسلوب وبرامج العمل ، من أنماط تقليدية إلى أنماط أكثر تقدماً . الأمر الذى يستوجب الغاء كل تنظيم صناعى قديم ، وإعادة التنظيم الجديد على نحو مباشر ، وبطريقة مفروضة وإجبارية . بقصد العمل على إزدياد الانتاج كما وكيفاً ، مع رفع معدلات الانتاجية .

ويتمايز « ترشيد الصناعة » تماماً عما قصدته « مبادىء الادارة العلمية » بصدد تنمية الكفاية الانتاجية، فلا تتفق عملية الترشيد الصناعى ، مع ماتدعيه فلسفة الكفاية ، وإنما تقصد بالترشيد الصناعى ، ترشيد التنظيم نفسه ، وإعادة بناؤه على نحو جديد ، وبشكل يؤدى إلى علاج مشكلات كانت قائمة فى التنظيم القديم ، وحل مشكلات التنظيم الجديد ، لخلق ظروف صناعية أفضل ،وتحقيق أكبر انتاجية ممكنة ، بفضل استخدام أمثل تقسيم للعمل .

ويمكننا أن نستبدل عملية تقسيم العمل ، بعملية تكامل « العمليات » ، وهى مهمة ضرورية ووظيفة إنتاجية - خاصة بضم مختلف الأعمال والأنشطة ذات الطبيعة الواحدة ،وربطها بعضها بعضاً « حتى تتمكن عمليات التشغيل الآلى المتكاملة، من تخفيض الوقت واقتصاد العمل.كما توفر الآلة ماكان يقوم به العمال من مجهودات، حين تحل فى جسم الآلة مجموعة من العمليات الانتاجية ،فتحل الآلة محل الحرف والمهارات اليدوية القديمة .

ولقد أشار « آدم سميث Adam Smith » فى كتابه ثروة الأمم Wealth of nations » إلى ضرورة الأخذ بتقسيم العمل الصناعى ، وتنمية المهارات الفنية وزيادة الكفاية . ولعل أهم وظائف تقسيم الصناعى ، هى إختصار العمل وتسهيله « عن طريق « الاختراع» وتطوير الآلات« وتقليل استخدام الايدى

العاملة ، بقصد إقتصاد التكلفة والوقت والجهد . وتطوير الموارد التقليدية التي تتدخل في عملية الانتاج . وهي المصادر الكلاسيكية المعروفة في علم الاقتصاد كالأرض والأدوات والخدمات ومركز رأس المال . فقد يكون السبب في إزدياد نسبة إنتاجية العامل ، هو عامل « التنظيم والادارة » وقد تزداد الانتاجية استناداً لتضافر عوامل أخرى ، مثل عامل « الأمن Security » أو نسق العلاقات الانسانية Human Relations ، وقد ترجع الى علو درجة الكفاية الانتاجية ، أو زيادة الخبرة الفنية ، عن طريق برامج التدريب وتوجيه الخبرة ، ومتابعة « الصيانة » ، استناداً الى نوع التخطيط .هذا ماقصدناه بترشيد الصناعة،و تخفيض تكلفة العمل مع الالتزام بالأجور الرخيصة .

التنظيم الصناعي وتقسيم العمل :

- لكل « وحدة إجتماعية » مهما بلغت درجة بدائيتها أو تحضرها ، ومهما بلغت في حجمها من الصغر أو الكبر ، تنظيمها الخاص ، طبقاً لنوع تقسيم العمل ، ووفقاً لحجم الوحدة ، ومبدأ التخصص ، ومدى بساطة أو تعقد التنظيم الذي يؤثر بالتالي في بساطة تقسيم العمل ، وقلة الحاجة إلى التخصص الدقيق . ويتحكم كل تنظيم صناعي،في كل الوحدات الاجتماعية الانتاجية،في سائر الاقسام والادارات والتجمعات ، كما تتحكم أيضا في نسق العلاقات القائمة بين أفراد التنظيم،كما ويضبط « ميكانيزمات » وموجهات السلوك فيه .

ويحكي لنا تاريخ الحضارة ، عن نماذج مشهورة للتنظيمات القديمة ، كالنموذج الديني والعسكري والسياسي ، قامت جميعها لكي تقوم بمختلف الانشطة ، مثل التنظيم الديني وأدواره ووظائفه وأنساقه الداخلة فيه ، ومناشطة وطقوسه ومراتب التسلسل الهيراركي في « تركيب البناء المورفولوجي » لفئات ومناصب الكرادلة من رجال الدين ، مع ضبط صور العلاقات التي تربط بين سائر هذه المناصب التي تتوزع في « بناء هرمي واحد » يربط بين سائر الهياكل الدينية الجزئية.كما

نجد أيضاً فى سائر التنظيمات العسكرية والسياسية ، مختلف الأدوار Roles التى تدور فى كل تنظيم ، حيث يشرف التنظيم السياسى، على الوحدات السياسية ، إبتداء من القاعدة الأساسية للجماهير ، حتى تصل إلى أعلى مستويات القيادة السياسية العليا .

وهناك تحولات تنظيمية طرأت على البناء الاجتماعى ، وأصبحت « ظاهرة واضحة » فى الوقت الراهن ، حيث صدرت التنظيمات الصناعية ، مع تعقد وتباين أشكال التنظيمات الاجتماعية Social organization ، كالتنظيمات البيروقراطية والصناعية والإدارية والفنية، بالاضافة إلى وجود تنظيمات أخرى « مورفولوجية Morphological » ، كالتنظيم الدينى ، والتنظيم السياسى ، والتنظيم الاقتصادى، وكلها أشكال مورفولوجية (١) ، وتنظيمات تتعلق بأنشطة اجتماعية تقوم بها « مؤسسات » كالدولة والكنيسة والحكومة . أما الدولة فهى تنظيم سياسى له دوره ووظائفه فى تحقيق الأهداف القومية . والكنيسة تنظيم دينى ، يرعى العلاقات والطقوس والشعائر ، ويرعى المشاعر والروابط الدينية ،فالدين هو الرابطة الروحية المقدسة ، التى تربط بين سائر أفراد المجتمع ، ويخلق بينهم تياراً شعورياً وفكرياً واحداً . والحكومة هى تنظيم إدارى وتنفيذى ، يقوم على عاتقه تحقيق أهداف الدولة القومية والسهر على مصالح الجماهير .

ومع تعقد الظواهر الصناعية والاقتصادية والانتاجية ، وما يتعلق بها جميعاً من إدارة وكفاية وتوجيه ، وتدريب مهنى ، ظهرت أهمية « التنظيمات الصناعية » فى سائر المؤسسات والمشروعات . ولا شك أن هناك اختلافات واضحة بين « التنظيمات » و « المنظمات » . فالمنظمة تختلف كلية عن « التنظيم » ، حيث تتضمن

(1) Halbwachs, Maurice, Morphologie Sociale., Colleç. A. Colin. Paris. 1946.

كل منظمة تنظيماً يحكم ظواهر الإدارة ويضبط نسق العلاقات ، الذى قد يفرضه القانون ، فيصبح « التنظيم » ملزما ، ومفروضاً .

ويمكننا أن نميز فى بساطة ويسر بين « التنظيم الاجتماعى » من جهة ، و « تنظيم المجتمع »(١) من جهة أخرى ، فالتنظيم الصناعى ، هو شكل من أشكال التنظيم الإجتماعى ، يرتبط بتحقيق الخطة وأهداف الادارة ، طبقاً لمعايير اقتصادية ، كالكسب والخسارة . أما « تنظيم المجتمع » فيتصل بتنسيق الخدمات والمناشط على سائر الخدمات وتطوير مرافق المجتمع ، حيث يعتمد تنظيم المجتمع ، على التضامن والتعاون ، واحلال روح العمل ، وغرس الديموقراطية ، فالانسان هو أساس التقدم والتنمية . والأرصدة الانسانية أكثر أهمية من أرصدة العملات الحرة ، ولا يمكن اطلاقا إقراض الشعوب روح المثابرة والعمل ، والمشاركة ، دون أن نبدأ أولا بتنمية اجتماعية وإنسانية لهذه الشعوب .

القصور الذاتى للتنظيم Inertia of organization :

هنالك خصائص ومعايير ، تتخذ كمحكات Criteria تقاس بها التنظيمات الاجتماعية ، ولعل أهم هذه الخصائص والمعايير حالة « التوازن equil brium » التى يتميز بها كل تنظيم أو نسق بمعنى أن « بناء التنظيم » يمتاز بخاصيتى الاستمرار والدوام ، وهذا ما نعنيه بالقصور الذاتى للتنظيم ، الذى يوجد ويتوافر فى كل الأشكال المنتظمة . وبفضل هذا « القصور الاستاتيكى » أو « التوازن الذاتى » يعمل كل تنظيم على الاحتفاظ بشكله وانتظام مضامينه ومحتواه . بحيث يكون كل جسم منتظم فى حالة متوازنة وثابتة .

ويحاول الانسان أن يتوازن ، ويسارع جسمه ، إذا ماحدث ما يخل بتوازنه واتزانه ، أن يتكيف مع الحر القائظ والبرد الشديد ، وتلك الظاهرة هى ما نسميه بحكمة

---

(١) دكتور أحمد كمال أحمد ، تنظيم المجتمع ، الجزء الأول ، الطبعة الثانية ١٩٧٣ .

الجسم wisdom of the Body على حد تعبير البيولوجيين والاطباء ، حين تتجا
كل الاجسام فى الطبيعة نحو التوازن ، كما يعود التوازن دائماً إلى جسم الانسان
كلما صادف الجسم ، تغيراً خارجياً مفاجئاً .

وفى عالم التنظيمات الاجتماعية ، هناك الجديد الذى يهاجم التنظيم من الخارج
ويهدد الشكل التنظيمى ، ويثور على ما إنتظم فيه من « أنماط الفكر والتصور»
وما إستقر من أنساق الفلسفة وأشكال الأهداف ، فيغير التنظيم الجديد من الأدوا
Roles ويجدد من الوظائف Functions ، ويقلب هذا الغزو الخارجى الجديد
كل أمور وقواعد التنظيم القديم رأساعلى عقب ، فتتغير أنماط السلوك والفعل الانسانى

ومع انهيار التنظيم القديم ، يتهدم البناء البيروقراطى وتتغير النماذج المثال
ideal Types ، التى تتسلط وتتحكم وتسود ، وتصدر المهام والقرارات
والأجهزة الهيراركية الجديدة ، التى تتولى القيادة والسلطة والاستعلاء . ولذا
إرتبطت كلمة البيروقراطية ، بمفهوم سائد ، هو مفهوم إساءة استعمال القوة أ
السلطة ، وهذا مرض من أمراض البيروقراطية حين تنزل « القرارات » فى شك
أوتوقراطى مستبد ، وتهبط الأوامر من أعلى التنظيم ، كجلمود صخر حط
السيل من عل ، وهذا هو الاستبداد بعينه ، حين لايشارك الناس فى عملية صدو
القرار ، بالمناقشة والحوار الواعى ، فالحوار هو أكبر معلم ، لأنه يربط دا
بين سائر الأجيال والطبقات والمستويات الفوقية والتحتية ، وبذلك ينبغى أ
تثور على البيروقراطية القديمة ، وأن تدعم « قضايا علم النفس البيروقراط
المعاصر » ، الذى ينظر إلى كل تنظيم على أنه « محتوى إنسانى » له دو
ووظيفته وأهدافه .

ويمكننا أن نوجه سائر الانتقادات الى طبيعة « التنظيم البيروقراطى » ، حي
إزدادت ضغوط مثل هذا التنظيم الرسمي ، مما يجعله يبدو كأنه آلة صماء ، تعمل

استاتيكية وانتظام ، فى حركة ميكانيكية وآلية دقيقة . ولعل السبب فى ذلك ، هو أن « ماكس فبر » قد أهمل الجوانب الانسانية فى التنظيم ، فأكد على الجانب الموضوعى ، وغاب الجانب الانسانى ، حيث لم يثق « فبر » كضابط فى الجيش الألمانى ، فى طبيعة الانسان البشرية ، وتهافته وضعفه ، فحاول فبر أن يطبق نظامه البيروقراطى ، كى يضبط جموح النفس الانسانية وطموحها ، حين بدأت الأذهان تنشغل بالاحتفال بميلاد قوى الثورة الصناعية الجديدة .

ولقد استفاد « ألفن جولدنر Alvin Gouldner بنظرية ماكس فبر فى البيروقراطية ، وألقى عليها أضواء جديدة ، ومزج البيروقراطية بالجوانب الانسانية والعلاقات غير الرسمية ، وتغير المفهوم الاكاديمى للبيروقراطية ، وظهرت أمراض وعيوب البيروقراطية ، كالمركزية ، واستغلال النفوذ ، والسيطرة ، والتزام حرفية القواعد (١) .

نظرية التنظيم :

فى نظرية التنظيم كشف « سملزر Smelser » عن عناصر « التنظيمات الرسمية Formal organizations » ، ومصادرها ، وطبيعة كل تنظيم (٢) . فكتب عن الادارة والمسئولية Responsibility ، ونسق السلطة authority System

---

(١) هناك عبارة ثورية وناقدة أطلقها وصاغها الدكتور محمد نبيل جامع ، أستاذ علم الاجتماع المساعد بجامعة الاسكندرية ، حين يصف الشخصية البيروقراطية المترمتة التى تسىء الالتزام باللوائح ، ولا تبدى استعدادها لكى تتفهم الغرض الحقيق منها . فيطلق على هذه الشخصية اسم « عبادة البيروقراطية » أو « الوثنية البيروقراطية Bureaucratic Paganism » ، وهى عبارة طريفة ودقيقة ومعبرة . أنظر كتاب « المفتتح فى علم المجتمع » دار المطبوعات الجديدة ١٩٧٢ صفحات ٢٢٣ — ٢٣٤ .

(2) Smelser, Neil., Sociology, An Introduction, India, 1970.

فى سائر قطاعات الحكومة ومجالس الادارة . وفى « طبيعة المسئولية الادارية » Nature of administrative Responsibility لكل هذه القطاعات ، كتب « فريدريتش Freiedrich » وعالج مشكلة المسئولية . وذهب « سملزر » إلى أن التنظيم البيروقراطى ، هو تنظيم حكومى ومفروض ، حيث أن البيروقراطية فى ذاتها هى عملية رشيدة تصدر من الادارة العليا ، وذلك من أجل التخطيط ، ووضع نظام للمراقبة Routine Supervision والرقابة لمتابعة الأعمال وللاشراف على وظائف وأدوار الادارة المتوسطة وبخاصة أسلوب الرئيس المباشر immediate Superior وكيفية تعامله من مرؤوسية . على أعتبار أن «البناء البيروقراطى Structure of Bureaucracy » إنما هو نموذج مثالى ideal Type لكل تنظيم رسمى ، على حد تعبير « روبرت ميرتون »، فى كتابه الممتع عن «النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعى» .

وفى ميدان « التنظيم والادارة » كتب « سلزنيك Selznick » عن الوظيفة الرشيدة ، والدور التنظيمى لكل من « القيادة والادارة Leadership and Administration ونشر « سلزنيك » هذه الدراسة فى مجلة American Sociological Review وفى نفس هذه المجلة ، كتب « سلزنيك » أيضا ، عن « أسس نظرية التنظيم The Foundation of the theory of organization وكتب « وايت Whyte » فى نفس هذا المعنى عن الادارى الناجح الذى هو «رجل التنظيم Organization Man » وهى التسمية التى إشتهر بها « وليم وايت William whyte » ، كما كتبت «مارى فوليت Follet » وساهمت فى هذا الصدد بكتابها عن « الادارة الدينامية Dynamic Administration » .

دينامية التنظيم :

إن النظرة التقليدية القديمة للتنظيمات المثالية ، هى « النظرة العقلانية الرشيدة»

التي أكدتها تصورية « ماكس فبر Max weber » ، عن الأنماط الرسمية والموضوعية المحايدة التي تمتاز بالصرامة والجمود ، والتدرج الهرمي ، وسيادة القواعد ، واستمرار الضوابط والميكانيزمات القائمة في كل « تنظيم بيروقراطي رشيد » ، مع ضرورة عدم إغفال تركيز السلطة ، وفرض الواجبات ، التي تصدر من أعلى التنظيم ، فلا يكون على الأفراد والأعضاء سوى الامتثال والتبعية ، والنمطية والولاء ، نظراً لتسلط التنظيم البيروقراطي ، فتتلاشى الشخصية تحت ضغوط البيروقراطية ، وهذا ما يؤكده « روبرت ميرتون Merton » في كتابه الضخم عن « النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي » ، وما أشار إليه أيضاً في كتابه عن « البنـاء البيروقراطي والشخصية Bureaucratic structure and Personality » .

ولقد إتفق « هربرت سيمون Simon » مع روبرت ميرتون » ، في رفض النمط التقليدي المثالي عند « فبر weber » ، لأنه إقتصر على ضرورة وضع القواعد المنظمة للسلوك الاداري Administrative Behaviour . وفي كل تنظيم ، أهمل « فبر » محتوياته الاجتماعية والسلوكية ، وأكد فقط في صرامه على جوانبه المادية والاقتصادية .

وليس « التنظيم » شيئاً جامداً inerte أو نسقاً ثابتاً على ما توهم « فبر » في تصوريته العسكرية ، التي تأثر بها بحكم عمله وممارسته لوظيفته في تنظيم الجيش الالماني ، ذي التقاليد البروسية الصارمة التي وضعها الأباطرة منذ « فردريك الأول والثاني » ، والتي أمتدت حتى « بسمارك » ، و « فون مولتكه » .

---

(1) Merton, Robert., Social Theory and social structure, Enlarged Edition, 1968.

هذه هى النظرة التقليدية ، للتنظيم المتسلط الذى يغفل تماماً كل مقدمات ونتائج علوم الاجتماع والنفس والادارة ، والصحة النفسية Mental Hygiene » . أما التنظيم بمعناه العلمى المعاصر ، فهو تنظيم ديناميكى متطور ، يحقق الذاتية ، ويشجع تنمية وتدريب كوادر العمل على المساهمة والمشاركة، فى وضع واتخاذ القرار وتنفيذه .

فليس التنظيم أمر صورى Formal بحت ، وإنما نلحظ وبوضوح « المحتوى الانسانى » فى كل تنظيم ، وعلى نحو واقعى أو « تجريبى» ومشاهد. فالتنظيم هو بناء دينامى متفاعل الأجزاء ، وهو « مجال سلوكى» له علاقاته المتبـــادلة التى تتكامل وتتساند وتتفاعل ، فليس التنظيم « صورة مجردة » فارغة عن مضمونها الانسانى الحى ، أو منفصلة عن محتواها الديناميكى ، وما يدور فيه من أنماط إجتماعية وسلوكية ، تحكم وتضبط سائر العلاقات بين مختلف الأدوار والوظائف . وإنما تظهر لنا ظواهر « الصيغة التنظيمية » فى وحدة جشطالتية ،تعبر عن خصائص التنظيم فى تكاملها وتساندها ،حين يعبر « الشكل عن المضمون» ، وحين يكشف المضمون عن طبيعة الشكل .

وهذه هى النظرة الموضوعية والواقعية لكل تنظيم معاصر ، يمتاز بالوحدة والتكامل ، كما تدعمه فى نفس الوقت « هيئة إعلامية » يلحق بها مكتب للعلاقات العامة ، « يكون له كفايته ووظائفه» فى سائر عمليات الاتصال وتقسيم العمل ، والمشاركة والتعاون بين سائر القطاعات ،وسهولة نقل القرارات إلى سائر أفراد التنظيم ، مع رسم وتخطيط وتحديد ، نوع وأسلوب العمل ، وطريقة تنميطه أو تبسيطه .

وقد تظهر فى تحديد مفهوم النمط السلوكى للتنظيم الدينامى ، أهمية القيم Values ، ودور الدافعيات Motivations فى مجال الفعل والحركة . بمعنى أن

النظرة المعاصرة للتنظيم ، إنما تؤكد لنا دائماً ، وتبرز قيمة وأهمية الدور الذى تلعبه « القيم » فيما وراء السلوك ، وداخل كل تنظيم ، أو مؤسسة بيروقراطية .

ومن هنا ينظر « خبراء الاقتصاد » وسوسيولوجيا التنظيمات ، بعين الاعتبار إلى التنظيم كوحدة أو كشكل متساند ، يعمل « ككل دينامى » يجمع بين الشكل والمضمون ، ويربط بين الفوقى والتحتى ، أو يصل بين السلطة والإدارة من جهة ، والقاعدة الانتاجية العاملة ، من جهة أخرى (١) .

فإذا كان التقليديون ينظرون بعين الاعتبار إلى «دور الفحوى» و « المضمون المتغير الخصب » ، على اعتبار أن التنظيم ليس « شكلا » كانطياً صوريا Formal وفارغا » ، أو نمطا « فيبريا تقليديا traditional » وثابتا ، وإنما نجد فى كل تنظيم « مضمون إنسانى وتاريخى ومتحرك » لأنه ببساطة ، مضمون دينامى متغير ، بمعنى أن فحوى كل تنظيم أو مضمونه ، هى العلة الحقيقية التى بفضلها يعمل التنظيم ويحيا ويدوم ويتحرك . فليس التنظيم نسقاً جامداً ، وإنما هو « نسق دينامى » وتنظيم إنسانى له حاجاته وضروراته ومعنوياته التى ينبغى الالتفات إليها .

ويحمل باطن كل تنظيم مضمونه التغيرى المتفجر الذى يحوى عناصر تجديده ، كما يشير « تومسون Thompson » فى مقاله عن « البيروقراطية والتجديد Bureaucracy and innovation الذى نشره فى مجلة العلوم الإدارية Administrative Sceince quarterly العدد العاشر ، الدورية الخاصة بعام ١٩٦٥ .

ويعبر فحوى كل تنظيم عن « طاقات بشرية » ، وامكانيات إنسانية ، لها دورها الدينامیکی الفعال فى مستقبل كل تنظيم . بمعنى أن يكون التنظيم هو إطار

(1) Smelser, Neil , Sociology, An Introductrion, India. 9:0.

وأنظر أيضا فى هذا الصدد :

Restivo, Sol, P., Christopher K. Vanderpool, Comparative Studies in Science and Society U S.A. 1974

يتحرك داخله « محتوى إنساني » ، أو هو شكل صورى ، يدور فيه « محتوى » أو مضمون دينامى .

فالتنظيم هو هيكل الادارة ، الذى تدور فيه سائر أنساق الوظائف والأدوار والعلاقات الوظيفية فى نمط رسمى ، وصورة إتصالية ، وحركة تعاونية تضامنية ، توحد بين سائر الجهود للتوصل إلى هدف أو غاية ، وهذه هى فلسفة كل تنظيم . بمعنى أن يكون الأفراد هم العنصر الجوهرى فى كل تنظيم تقوم بداخله علاقات رسمية وأخرى غير رسمية ، وينبغى الاعتراف بدور تلك العلاقات فى التكامل ، ووظائفها بين الجماعات الصغيرة الداخلة فى « كل تنظيم إنتاجى أو صناعى » ، ويمثل كل تنظيم نمط التعاون البشرى ، فى شكل رتيب وموحد ، وتحت ضغط كيان تنظيمى صارم ، يمارس السلطة ، ويقوم بالرقابة والتنسيق ، وتيسير الاتصال بين سائر القطاعات استناداً إلى بذل الجهود وتنظيمها وتوحيـــدها وتركيزها مع تقسيم الوظائف والأعمال طبقاً لنوع التخصصات وأنواع الوحدات الانتاجية . ولا شك أن نقطة الضعف الشديدة التى تعانى منها سائر التنظيمات ، إنما هى تعدد الرياسات ونشوب الصراعات وتضارب السياسات ، وتؤدى جميعها إلى التفكك Disorganization ، كما أن « أوتوقراطية الإدارة » والخوف والكراهية ، كلها حوائل تحول دون تكامل التنظيم أو تحقيق أهدافه .

البيروقراطية والتنظيم :

يقول « روبرت ميرتون Merton » إن « البيروقراطية » هى نموذج مثالى Ideal type لتنظيم رسمى formal organization [1] ، ولقد صـــدرت « البيروقراطية » كنظرية ومنهج وأسلوب ، عن مختلف أشكال « التنظيمات الصناعية » التى عاصرها عالم الاجتماع الألمانى « ماكس فبر Weber » وشـاهد آثارها الايجابية واضحة فى نمو « المؤســسات البورجوازية الألمانية الصاعدة » ، والتى

(1) Merton, Robert., Social Theory and social structure., Enlarged Edition. 1968 p. 249.

كان لها صداها فى تدعيم صرح الصناعة الألمانية وردفعلها فى تركيب و تكوين البناء الاقتصادى للدولة. ثم إن خبرة « ماكس فبر» كضابط فى تنظيم عسكرى ألمانى صارم، جعلته يعرف طبيعة الإدارة ،وضرورة نجاح التنظيم الاقتصادى المدعم بالتنظيم الإدارى والبيروقراطى ، والذى يستند فى نفس الوقت إلى قواعد « الضبط Control» والامتثال لكل ما يفرضه القانون،مع احترام إرادة الدولة،وهذه هى وظيفة التنظيم البيروقراطى « فى « إدارة الدولة » وتحقيق إرادتها » فى إطار نظام إقتصادى موجه ، وتنظيم سياسى صارم .

ولقد صدرت البيروقراطية ، كمفهوم سياسى وإدارى ، كنتيجة حتمية للتطور الصناعى ، الذى أحدث ثورة فى المفهومات الحديثة « للدولة » و « السلطة » و « التنظيم » وهى مفهومات سياسية لحماً ودماً ، كما أنها مفهومات سوسيولوجية التصور ،جماعية المحتوى، تتصل بمعنى«الحكومة» و«الحزب» و «الوزارة» كمؤسسات سياسية من الدرجة الأولى، وكلها ظواهر يدرسها ويرصدها عالم الاجتماع السياسى.

ولا شك أن البيروقراطية ، هى همزة الوصل التى تربط بين الحكومات والوزارات والمصالح ، تلك التى تتصل فيما بينها عن طريق « إدارات » و «أقسام» و « مكاتب » . والعملية الإدارية ، هى عملية بيروقراطية تتم كنتيجة حتمية للاتصال وسهولة الاشراف ، وتيسير الحكم الإدارى الذى ينفذ عن طريق «حلقة إدارية متتابعة»، تربط بين سائر مكاتب الادارات،ذات الاختصاصات والقطاعات المتشابهة .فالبيروقراطية ، هى وسيلة الحزب أو الدولة أو الادارة ، أو الحكومة، وهى«وسيلة إدارية ضابطة»تسير فى«قنوات روتينية منظمة»تربط بين«فئات إدارية فوقية وتحتية . فتنتظم العلاقات بين سائر أجزاء التنظيم ، كما تحقق سهولة وتيسير الاتصال بين الادارة والتنظيم . ومعظم « الأعمال المكتبية الروتينية

Routine bureaucratic Tasks ، (١) التي تتوارّ وتسجل ، حين ترد أو تصدر ، طبقاً لنمط بيروقراطي محدد ، ينفذ كاجراء إداري ، أو كعملية نمطية .

وهناك أحوال للتنظيم الرأسي والوظيفي ، تمايز فيها أشكال «السلطة والادارة» من النمط المركزي الصارم ، إلى النمط اللامركزي في الاشراف والادارة . ففي حالة ما إذا كان التنظيم رأسياً ، تكون السلطة متمركزة في يد « المدير » أو « المشرف على التنظيم» وذلك بقصد تيسير التنفيذ والسيطرة ، ووضوح المسئولية وسرعة الاجراء والتصرف(٢) . ومن عيوب التنظيم الرأسي ، الصرامة وعدم المرونة ، واصدار « غير المستطاع » مما يعوق تنفيذ الأوامر ، ويحمل أفراد التنظيم ما لا طاقة لهم به . كما ويستخدم كل تنظيم رأسي ، عدداً من الخبراء والمستشارين ، يشتركون في وضع البرنامج وتصميم الخطة ، كما يقدمون للرئيس أو المدير ، مختلف المقترحات أو التوصيات .

أما النظام اللامركزي في التنظيم والادارة ، فيحدد لكل قسم عدداً من المشرفين ، فيكون التنظيم وظيفياً يأخذ بلا مركزية الاشراف والادارة ، ويحدد الوظائف الخاصة بالتشغيل ، والصيانة ، واعداد الخامات ، وتصميم الرسومات ، والتخطيط والمتابعة والتفتيش على خط سير الانتاج بشكل دوري ومنتظم .

ويمكن الجمع بين مزايا التنظيم الرأسي ، والتنظيم الوظيفي ، وعلاج عيوب كل منهما ، لاتاحة الفرصة للكوادر الانتاجية الجديدة ، ويوفر الخبراء ، ويقضي

(1) Mack, Raymond, John Pease, Sociology and Social life., fifth Edition, Van Nostrand company 1973.

(2) Smelser, Neil., Sociology. An Introduction, India, 1970.

على التداخل بين التخصصات ، وتعدد السلطات ، ويميز بين ما هو « استشارى » دون سلطة ، وما هو « تنفيذى » دون تخصص ، بالقضاء على كل ما يعطل عمليات الانتاج ، وتضارب الأقسام ، والرئاسات التخصصات . فالتمادى فى اللامركزية ، إنما يؤدى إلى الاضطراب والارتباك وعدم الانضباط(١) .

واستناداً إلى هذا الأساس ، ومن أجل ضمان عدم تفكك التنظيم ، وعلاج عيوب التنظيم الرأسى والوظيفى ، يوجد ما يسمى بالتنظيم الرأسى الاستشارى والوظيفى ، وتنقسم فيه السلطة والإدارة ، بين رئيس التنظيم ورؤساء الادارات والأقسام واللجان .

ضرورة التنظيم :

ولا يمكن أن يعمل الناس تلقائياً ، أو دون توجيه ، وإنما ينبغى تنسيق العمل وضبط الجهود ، وهذه هى ببساطة عمليـــة تنظيم للنشاط activities والوظائف Functions والأدوار Roles، كما يجمع التنظيم بين الاتصال والرقابة Control، وفقاً لخطة هادفة، يخطط لها التنظيم، لكى ينفذ أو يحقق مختلف أدواره ومناشطه ،أو حتى ليجرى عملية من عمليات التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية، وذلك بأسرع وقت ، وأقل تكلفة ، استناداً إلى مبدأ التخصص specialization والالتزام بالقواعد التى تضعها إدارة التنظيم ، على نحو حازم وفعال .

واستناداً إلى هذا الفهم ، يكون التنظيم، هو بناء صورى ورسمى Formal،

---

(١) يقصد باللامركزية الرأسية ، طريقة إدارية وقتية وصناعية ، تطبق فى شركات الولايات المتحدة الأمريكية ، واشتهرت باسم « نسق الدجاجة وأفراخها Hen and chicken system » حيث تعمل الفروع بالاشراف على جزئيـــات مختلفة من العملية الانتاجية ، تتكامل وتتجمع فى مركز رئيسى ، يقوم بإعدادها وتجميعها أو تشطيبها ، « لكى يصبح المنتجات سلماً جاهزة للتصدير فى السوق الصناعى » .

والادارة هى « العنصر الديناى الحى » فى كل تنظيم ، بمعنى أن يكون التنظيم هو صورة الإدارة ، والادارة هى مضمون التنظيم .

وإذا كان التنظيم ، كبناء صورى ورسمى ، يهتم بفرض الشكليات وتطبيق الرسميات ، فإن الادارة كعملية تطبيقية تنبض بالحياة ، إنما تهدف إلى تنفيذ إرادة التنظيم وتحقيق أهدافه . وإذا كان التنظيم هو نسق من العلاقات والوظائف الرسمية ، فى بناء بيروقراطى ، فالادارة هى عملية توجيه وإشراف وتنسيق . فالتنظيم صورة ، والادارة أداة ، التنظيم حالة استاتيكية ، والادارة حالة ديناميكية ، والتنظيم شكل ، والإدارة فاعلية . وإذا كانت الادارة « مشخصة Concrete » وواقعية ، فالتنظيم هو أمر « مجرد Abstract » ، لأن كل تنظيم هو تنظيم صورى أو أو غير مشخص . ولا يتحقق التنظيم فى الواقع الاجتماعى ، إلا فى إدارة تعمل وتحقق وتنفذ .

فالتنظيم قائم وخالد ، بدوام « القانون » أو « المؤسسة » ، أما الادارة فهى واقعية تنبض بالحياة ، لأنها تعمل وتصنع ، وتتوقف وتنتهى . فالتنظيم أمر لا يخضع للزمان ، لأنه مطلق ، أما الادارة ، فهى أمر واقعى وتاريخى ، لأنه يتحقق فى الزمان .

بمعنى أن التنظيم والادارة ، هما المادة والروح ، والصورة والهيولى بالمعنى الأرسطى ، والاطار والفحوى ، أو الشكل والمضمون بالنسبة لكل مؤسسة أو مشروع صناعى أو إقتصادى .

ولا تكتفى عملية التنظيم بذاتها ، ولا تعمل وحدها ، فليس هناك تنظيم بلا إدارة ، لأن الادارة ببساطة هى « روح التنظيم » ، ومبعث الحركة الديناميه خلال أنساقه وأدواره . بمعنى أن الادارة فى الحقيقة ، هى أداة كل تنظيم ، ومصدر فاعليته ، مبعث الحركة فى مضمونه وديناميه محتواه .

ولقد بدأت الاهتمامات بالتنظيم والادارة ، منذ اكتشف « تايلور » أن عمال

(1) Smelser, Neil., Sociology, An Introduction, Ltd a, 1970.

الصلب يخطئون فى عمليات التشغيل ، فيطرقون الصلب بطرق مختلفة ، فحاول عن طريق « برامج التشغيل والتدريب » ، أن يتوصل إلى طريقة واحـــدة ومثالية One ideal way . وباستخدام الطرق الأولية فى نظم الادارة التطبيقية وبرامج الكفاية الانتاجية،وبعد الخسائر المتعددة والفادحة لنقص الخبرة ، أعلن «تايلور» عن ضرورة الالتفات إلى تحقيق ما يدعم الخبرة وتدريب العمالة ، الأمر الذى يكشف لنا بوضوح أهمية « التنظيم الادارى » أو شدة الحاجة إلى « إدارة منظمة Systematic management » ، عن طريق تحقيق أو تطبيق منهج إدارى منضبط ورشيد.فوضع «تايلور»فلسفة جديدة للادارة العلمية، تقوم على الاختيار السليم للأفراد، واختبارهم ، مع التحديد العلمى لمعظم بل كل أجزاء العمل وعناصره ، كما رسم سياسة لتقسيم العمل، ووضع اللبنات الأولى التى إليها يستند كل « تنظيم صناعى» يقوم على التزام بمبادىء الادارة العلمية ، فحاول « تايلور » ولأول مرة فى تاريخ العلاقات الصناعية ، أن يلتزم بمبدأ جديد وهو الالتزام بقواعد التعاون الرشيد ، بين « العمال والادارة » .

ولا يهتم « التنظيم » بأفراد ، بل بوظائف وأدوار Roles ، وأعمال ومراكز، كما ويفصل التنظيم بين عمليات الانتاج والتمويل والتسويق ، ويضع لكل عملية منها تخطيطاً يرتب مراحل جزئية ، وأجزاء مرحلية ، وخطوات كل عملية .

الفصل الرابع عشر

مشكلات التنظيم الصناعي

- مشكلات التنظيم والادارة
- البيروقراطية والسلطة الادارية
- التكنولوجيا وعلم الاجتماعي السياسي
- تكنولوجيا اليسار الجديد
- أمراض البيروقراطية

تمهيد :

وراء كل تنظيم فلسفة ، تؤكد كل فلسفة للتنظيم الصناعى ، على أنه بجهود من أجل تحقيق أهداف قريبة أو بعيدة ، تحت إشراف إدارة لها أسلوبها وطريقتها وبرامجها . والتنظيم وسيلة وليس بغاية ، وهو ضرورة لها أهدافها ، كتنظيم صناعى أو إنتاجى . ويعالج كل تنظيم «علاقات إنسانية» بمعنى أن هناك ما يؤكد على وجود «تعاقد ضمنى» أو «إتفاق مشروع ومشترك» بين إدارة المؤسسة، وهى صاحبة التنظيم ، وبين الموظفين والعمال على اختلاف أدوارهم ومناصبهم ومراكزهم ، داخل إطار التنظيم ، ومن أجل القيام بعملية إنتاجية .

ولاشك أن أهم مشكلات ووظائف التنظيم ، هى «تحليل الأعمال» وتقييم الوظائف ، وهذه هى أهم الخطوات أو اللبنات الأساسية ، لوضع الأسس العامة لكل تنظيم صناعى ، ومن أهم خصائص ووظائف كل تنظيم صناعى رشيد ، هى فهم وتحديد المسئوليات والواجبات ، والالتزام بالقواعد داخل كل تنظيم .

ومن الظواهر المدعمة لكل تنظيم ، وجود «ميكانيزمات للضبط» ، وهذا هو الشأن فى كل الأنظمة والتنظيمات . ففى أنظمة المرور مثلا ، ما يؤكد على أن الشارع حقيقة هو مكان عبور المشاة ، كما تمر فيه السيارات والدراجات البخارية . ولكل منهم الحق فى العبور ، ولكن فى خطوط التنظيم ، التى وضعتها أنظمة المرور كطريق مخصص لكل منهم ، فلا يعتدى أحدهم على الطريق المخصص للآخرين ، فيسلبه حق المرور الطبيعى ، فيتعرض المخالف للجزاء .

هكذا تقول كل أنظمة المرور الرشيدة فى العالم المتحضر . ولاشك أن نظام المرور هو أحد الأنظمة الجزئية الداخلة تحت إطار نظام الأمن **Security** كنسق إجتماعى له وظيفته ، كما ويخضع فى نفس الوقت لاشراف كل من «الدولة» أو «الحكومة» كجهاز بيروقراطى يتسلط فوق كل تنظيم سياسى .

وفى كل تنظيم صناعى ، هناك « قيادة موحدة » كما هو الحال فى قيادة الجيش وكتنظيم عسكرى » . فالسلطة لا تفتت ، أو تنقسم داخل إطار كل تنظيم ، مما يؤدى إلى احباط كل « صراع » أو « تمرد » ، ومما يسهل لنا السبيل إلى التوصل إلى أهداف سريعة ، وقرارات ناجحة .

ويسهل على القيادات والكوادر الفنية والادارية ، سبيل التخصص ، وزيادة الخبرة فى إدارة الأعمال وتخطيط المشروعات والبرامج ، طبقاً لسياسة إنتاجية تضعها المؤسسة الصناعية .

على رأس كل تنظيم صناعى ، تتساوى فيه السلطة من ناحية ، والادارة من ناحية أخرى ، حيث يجمع رئيس التنظيم الصناعى ، فى يده كل المسئوليات الإدارية بحكم القانون ، كما تكون السلطة كلها ممثلة فى « هيئة » أو « مجلس » أو « رئيس » يعبر عن القيادة القائمة أو يقوم بدوره على رأس كل تنظيم .

ومن مشكلات التنظيم الانتاجية ، وضع نظام محدد لمراقبة الأعمال ومعايير أو مقاييس خاصة للحكم عليها ، بالاستعانة بالملاحظين والمشرفين الفنيين ورؤساء العمال . كما يجب أن يستخدم التنظيم كل الموارد الانسانية استخداماً رشيداً . حيث يهدف كل تنظيم فى واقع الأمر ، إلى المحافظة على نجاح استمرار المؤسسة أو المشروع ، ووضع الأفراد فى كل تنظيم ، بطريقة تشجع على الترقى والانتقال إلى أعمال إشرافية أكثر نشاطاً وإنتاجاً ، الأمر الذى يفضى إلى حال أغزر تشجيعاً وإغراء ، وأوفر أجراً وأكثر تحقيقاً للحوافز ، فى حالة ربط الجزاء بالانتاجية .

ومن عيوب « التنظيم الصناعى » أنه ليس نسقاً متكاملا ، وإنما يتألف من مجموعات متجاورة من البناءات الجزئية ، والجماعات الانتاجية الصغيرة ، التى تفصل فيما بينها « فجوات ثقافية **Cultural gaps** » كما ويدور كل منها حول مصالح مشتركة . ولذلك ظهرت حركة « العلاقات الانسانية **Human Relations** »

كاتجاه ديموقراطى يؤكد «أنسنة التنظيم الصناعى»، وسد الفجوات والثغرات القائمة فيه، لكى تخفف من حدة البيروقراطية الصناعية، بزيادة الأجور والحوافز وتحسين الظروف الفيزيقية للمصنع، فليس العامل «كائناً سيكولوجيا منعزلا»، ولكنه عضو فى جماعة «تشكل أنماط سلوكه» داخل بناء المصنع.

ولما كان التنظيم الصناعى لايقوم على التساند والتكامل، وإنما على الصراع الدينامى، والسلوك الانتاجى التنافسى بين سائر الجماعات، المتمايزة الثقافة والمصلحة والحرفة والعمل ومستوى الأداء، ولذلك قامت «العلاقات الإنسانية» لحل كل هذه المشكلات التنظيمية بدراسة التقارب، وسد الثغرات الثقافية ودراسة الزمن والحركة، لتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة بأقل جهد مبذول، وبكل سرعة ممكنة، بحيث تتحقق الانتاجية العالية فى زمن رشيد، وبأفضل أسلوب ممكن.

وتقول النظرية البنائية الوظيفية، فى دراسة التنظيمات الصناعية، بفكرة «التوازن الدينامى للانساق» على إعتبار أن التنظيم يمكن فهمه على أنه «نسق مفتوح»، إلا أنه ليس نسقاً ثابتاً، واستاتيكياً، وإنما هو نسق دينامى يتفاعل مع العمال والادارة، كما يتفاعل أيضاً مع الدولة وسائر المؤسسات الانتاجية الشبيهة، إلا أن المهمة الأساسية لكل تنظيم، عند أصحاب الاتجاه البنائى الوظيفى، هو الأداء الناجح، وبكفاية إنتاجية عالية.

ولعل هذا الصراع الصناعى الجماعى الواضح فى بناء التنظيم الصناعى، إنما يؤدى بالطبع، على ما يؤكد «إتزيونى Etzioni»؛ إلى وجود خلل فى العلاقات الداخلية للتنظيم، مما يضعف من درجة الانتماء، فتظهر السلبية وعدم الالتزام بأهداف التنظيم، وهو التزام أخلاقى ينبغى أن يتوافر بين فئات العمل من أجل زيادة الانتاجية. ولا شك أن وجود الخلل فى التنظيم أو المساعدة على إيجاده، إنما يعرض المخل للعقاب والجزاء sanction. وتختلف الجزاءات مع اختلاف

الأفعال المخلة بالعلاقات الداخلية للتنظيم . ولكل تنظيم جزاءاته ولكل تنظيم أيضاً مكافآته ، حتى « لا ينحرف التنظيم نحو العقـــاب » ويترك ما هو أهم وهو « الثواب » الذى يشجع كل من يطمع فى الترقى داخل التسلسل الهرمى للتنظيم .

مركزية التخطيط ومشكلات السلطة :

لم تحقق العلوم الإنسانية ، ما حققته التكنولوجيا ، ولم تشهد « علوم المجتمع » تقدماً ، سبقته علوم الاقتصاد والصناعة والهندسة ، إلى الدرجة التى معها يسخر « كارل بوبر Popper » بقوله : « لم تجد العلوم الاجتماعية حتى الآن من يحقق فيها ما حققه « جاليليو » فى علم الطبيعة » (١).

مما يؤكد لنا الحقيقة التغيرية القائلة بأن درجة التغير السريع فى التكنولوجيات إنما تصاحبها على نحو بطىء تغيرات مستمرة فى الايديولوجيات . وهذا هو السبب فى وجود « الثغرات الثقافية cultural gap » تلك التى تؤدى إلى الخلل أو التفكك فى البناء أو التنظيم ، وقد يكون تقدم التكنولوجيـــا الهائل على حساب الايديولوجيا ، فيكون التخلف الثقافى أو الأيديولوجى ، القائم بين مستوى الآلة ومستوى مهارة العامل وقدراته التشغيلية والذكائية .

ومن خلال التكهن بالقدرات التشغيلية وتحديد طاقاتها وتنظيم مناشطها ، وهذه هى وظيفة « الادارة » بما فيها إدارة الانتاج ، وإدارة التخطيط والهندسة الاجتماعية Social engineering وهى الادارة الخاصة بوضع الخطط . واقتراح الحلول لمشكلات المستقبل ، كل ذلك فى ضوء التنبؤات الاقتصادية بمستقبل الواقع التكنولوجى ، والتى تساندها أيضاً تنبؤات أو تكهنات بالواقع السياسى . وهنا تصب « التكنولوجيا فى قنوات إقتصادية » ، متصلة هى الأخرى بعلاقات سياسية .

---

(١) بوبر كارل : عقم المذهب التاريخى ، ترجمة الدكتور عبد الحميد صبره ، منشأة المعارف ١٩٥٩ .

مما يؤكد صلابة القاعدة التي يستند إليها علم الاجتماع السياسي، ومساهماته في علوم الاجتماع القانوني والاداري والصناعي ، بالاضافة إلى دراسة الاقتصاد السياسي والاقتصاد الاحصائي والتطبيقي والعلمي .

ويساعدنا « التخطيط الصحيح » في الكشف عن القوى الدافعة للتطور والتنمية في الفترات التاريخية القريبة المدى Short term Prediction، والتي قد تعطينا أيضاً بعض التنبؤات البعيدة المدى Large scale (long term) Pred ction هذا عن الاقتصاد بمفهومه ، العلمي الصحيح ، أما الاقتصاد الوهمي أو الكاذب ، فهو الذي ينبني على التخطيط غير العلمي ، وإنما يعدنا فقط بأساس يعتمد عليه التخطيط الاقتصادي العقلي . وما يعنينا من كل ذلك هو ضرورة الربط بين إقتصـــاديات التنمية والتخطيط ، وديموقراطية التنظيم ، داخل إطار المؤسسة الاقتصـادية .

وفيما يتعلق بالتخطيط ومركزية السلطة ، بصدد الادارة واستخدامها ، يقول « لورد آكتون Acton » المشرع الانجليزى الشهير : « لا يمكنك أن تمنح إنساناً سلطة على غيره من الناس ، دون أن يغريه ذلك باساءة استخدامها ، ويزداد هذا الاغراء على نحو تقريبي مع إزدياد السلطة التي يتصرف فيها ، ولا يقدر على مقاومته سوى القليل »(١) . ولقد إشتهر هذا القانون واقترن باسم صاحبه ، فسمي باسم « قانون اللورد آكتون للفساد » .

من أخطاء التخطيط الكلاسيكي :

من الأخطاء الشديدة التي إنزلق إليها الاقتصاديون الكلاسيكيون ، هي أنهم جميعوا وردوا إلى « علم الاقتصاد السياسي » من علوم أخرى غير علم الاجتماع ، مثل علوم « الاحصاء Statistic » و « المالية » و « الأخلاق » و « الفلسفة »

---

(١) بوبر ، كارل : عقم المذهب التاريخي ، ترجمة الدكتور عبد الحميد صبره ، ١٩٥٩ ص ٨٣ .

ومن علوم أخرى تعالج جميعها شئون التجارة والمال والسياسة . فكان من الاقتصاديين الأوائل « السياسى الداهية »مثل« وليام بتى William Petty [١]» و«آدم سميث Adam Smith [٢]»فى انجلترا ، و « ترجو Turgot »فى فرنسا، ومنهم من كان « رجل دولة » كرئيس للوزراء ، ومنهم من كان وزيراً للمالية مثل « تورجو » الذى تولى هذا المنصب فى عهد« لويس السادس عشر» ، قبيل قيام الثورة الفرنسية الكبرى .

ومنهم من كان الاحصائى البارع ، مثل كيتيليه Quetelet ، و « مالتس Malthus » و « تشارلز بوث Booth » ، ومنهم « الفيلسوف الأخلاق الحر » مثل دافيد هيوم David Hume [٣]أو «الفيلسوف الطوباوى المثالى utopian مثل « توماس مور Moore » و « روبرت أوين Robert owen [٤]».

ومايعنينا من كل ذلك ، هو أن الاقتصاديين الأوائل قد وردوا إلى « علم

(١) لقد بلغ « وليام بتى ١٦٢٣ — ١٩٨٧ » ، مرتبة سياسية فائقة ، ومركز بيروقراطى مرموق « كرجل دولة فى انجلترا أثناء الثورة الصناعية ، وهو صاحب العبارة الاقتصادية المشهورة «العمل هو أبو الثروة،والأرض هى الأم Labour is its father, and Earth its mother.

أنظر فى هذا الصدد :

Marx, Karl., Capital, vol : 1 Progress Publishers Moscow, 1965. P. 43.

(٢) ولقد وضع « آدم سميث » منذ عام ١٧٧٦ ، مختلف مفاهيم الرقابة وتقديرات التعويض ، كما قام بتطبيق « نظرية التخصص » وذلك بعد أن جردها من تصوراتها المثالية التى فرضتها كتابات أفلاطون ، « ويوتوبيا» توماس مور ، وبأسلوب على قام آدم سميث بتطبيق مبدأ التخصص على عمال الانتاج الصناعى فى زمنه.

(٣) دافيد هيوم هو الفيلسوف الاسكتلندى المشهور الذى صادق القطب الكلاسيكى الاول لنظرية الاقتصادية ، وأعنى به « آدم سميث » .

(٤) يعتبر « روبرت أوين ١٧٧١ — ١٨٥٨ » من أوائل المصلحين الاقتصاديين، وهو مؤسس التعاونيات الفابية Fabian .

الاقتصاد السياسى » ، من مصادر طوباوية ، أو دوائر احصائية أو فلسفية أو أخلاقية ، وهذا هو الخطأ الذى إنزلقت اليه استراتيجيات التخطيط منذ البداية ويمكننا الآن أن نحقق مبدأ الصواب المطلوب ، حين يرد كل ماهو إقتصادى ، عن علوم الاجتماع والنفس والادارة ، وهذا هو «المدخل الأول فى بداية كل تخطيط حقيق » .

وعلى خبراء التخطيط ،ألا يغفلوا الطابع الاجتماعى للاقتصاد ، فى هذا خطأ جسيم ، حتى يمكننا أن نخطط التخطيط الاقتصادى العلمى ، الذى يعالج الاقتصاديات فى ميادين الصناعة والتجارة والتكنولوجيا ؛ على إنها ظواهر جمعية Collective وإنسانية Humanitarian ؛ فليست إقتصاديات الصناعة ؛ حين نخطط لها ، مجرد ظاهرات فردية individual أو « مادية » .

ويحدد لنا فن التخطيط العلمى المعاصر ، أساليب السير ، والتنبؤات Predictions التى تتجه مع مؤشراتها ، إقتصاديات المجتمع ، بانتاجه واستهلاكه ، وتخطيط معدلات « نموه الاقتصادى » بكل طبقاته إما لتحقيق أهداف رأسمالية أو إشتراكية ؛ وإما لرواج سلعى أو تسويقى دون نظر الى أية أهداف فلسفية ، تتعلق بطبيعة الاقتصاد الحر libre أو الموجه dirigé ؛ فى عملية التخطيط لتحقيق أهداف سلعية marchandes [1] .

---

(١) لانقصد بالسلع Commodités هنا السلع المعدة من أجل الاستهلاك الذاتى ، كما هو الحال فى إقتصاديات الجمع والصيد والقنص « وكلها إقتصاديات بدائية وغير إنتاجية » . ولا نأخذ بالسلع هنا أيضا . هذا المعنى الشائع فى الاقتصاديات الاشتراكية . حين تكون من أجل إشباع الحاجات الفيزيقية والاجتماعية . ولكنا نقصد بالسلع هنا فقط بأنها هى تلك السلع المرتبطة بظاهرة الانتاج أو السلع المعدة من أجل البيع أو التسويق .

أنظر كتابنا « علم الاجتماع الاقتصادى ومشكلات الصناعة والتنمية » منشأة المعارف ١٩٨٠ .

والتخطيط من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، هو مفهوم حديث ومعاصر ، بدأ مع مطلع الربع الثانى من القرن العشرين ، حين أعد الاتحاد السوفييتى ، أول خطة خمسية عام ١٩٢٩ . ثم تلتها محاولات الهند ، فى وضع خطط موجهة أساساً نحو التصنيع فى الفترة مابين ١٩٣٣ ، حتى أنتهت الحرب الايديولوجية (١) التى قامت بين دول الحلفاء ، من جهة ، ودول المحور الايديولوجى المؤلف من المانيا وايطاليا واليابان ، من جهة أخرى .

وكانت فرنسا ، هى أول دولة أوربية تأخذ بالبرمجة **Programmation** لعلاج ماخلفته الحرب العالمية الثانية من دمار ، فبدأ التخطيط الاقتصادى الفرنسى لاعادة بناء المجتمع ، ثم إن مشروع مارشال نفسه ، ماهو إلا عملية تخطيط وتنميه لدول أوربا الغربية ، وإعادة البناء الاقتصادى ، وتحقيق التوازن و التعمير ، بعد محاولة تخريب إعصار أيديولوجى مدمر ، أصاب أوربا من أقصاها الى أقصاها .

ولقد تحولت سائر الدول الشيوعية ، بالتخطيط المركزى الى دول صناعية ، وتحاول معظم الدول الصغيرة فى العالم الثالث ، أن تأخذ بالاقتصاد المخطط أو الموجه ، طبقاً لمبادىء التخطيط ، ونقل التكنولوجيا ، من أجل التنمية والتحديث .

---

(١) قامت الحرب العالمية الثانية ، كصراع سياسى عالمى ، حول تسلط أيديولوجيات مضادة للحريات الليبرالية المعروفة . والتى أعلنها « ميثاق عصبة الأمم » . فنشب الصراع الايديولوجى . بين الاقتصاد الليبرالى الحر . كما يتمثل فى الاقتصاد الأوربى والأمريكى المتحالفان مع التجربة الشيوعية التى بدأت طلائعها بعد « الثورة الروسية فى أكتوبر ١٩١٧ » .

وقامت الايديولوجيات المضادة ، كالنازية والفاشية التى تحالفت مع النظام التوتاليتارى اليابانى . الذى جعل من اليابان وحدة وطنية مقدسة . يدعمها الطابع القومى اليابانى المشهور . بأنماطه التقليدية الصارمة للولاء والتبعية . وبكل ما كان يقوم فيه هذا الطابع اليابانى القومى من صلف وكبرياء ، وعنجهية واستعلاء .

ولقد تحالفت الأيديولوجيات الثلاث ضد الليبرالية المتحالفة مع « الشيوعية الصاعدة فى روسيا » . فقامت الحرب العالمية المشهورة مع بداية عام ١٩٣٩ . ولقد تعرضت سواحل مصر الشمالية ومدنها وقراها فأصابت شعبنا ، كما تعرضت أجيالنا للدمار . فى أثناء طفولتى المبكرة نظرا لعدوان هذه الحرب الايديولوجية المدمرة .

التكنولوجيا وتحديث القيم :

لقد ذهب « ألكس إنكلز Alex Inkeles » إلى أن التصنيع له أثره على تحديث الاتجاهات والقيم. حيث تشجع للمهنة occupation الاتجاه إلى تحديث القيم، حين يدفع تطور الثقافة والتعليم إلى اكتساب الكثير من الخبرات، والجديد من المعارف والتصورات .

ويشير « دانيال ليرنر Lerner Daniel » فى حالة تطور « مسار المجتمع التقليدى The Passing of Traditional Society » إلى ضرورة « دخول القيم الجديدة » التى يكون لها رد فعلها فى عملية « الغزو الثقافى » واستحداث التنمية development ، حتى يتطور ويتجدد ما هو « تقليدى » ليصبح مستحدثاً Becoming Modern وهناك مقاييس مختلفة للتحضير acculturation الثقافى وهى نفسها مقاييس تحديث measurement of Modernism مما يؤكد أثر التصنيع وتحديث القيم فى عمليات التنمية الاقتصادية . كما يكتسب الانسان الصناعى بتأثير « النزعات والمستحدثات » قيما جديدة، وأنماطا سلوكية متمايزة ، حين تتفاضل مع تمايز « فئات العمر age[1] » و « فئات الجنس Sex » ، ومع اختلاف نسبة التعليم، ودرجة الثقافة، وتباين ألوان الذكاء ، ونوع العمل الصناعى. ولقد ظهر أن « للتحديث » ملامحه وسماته وانطباعاته على شخصية الانسان الصناعى ، إلا أننا نتساءل وما هى مختلف « التغيرات القيمية » التى تؤثر على السلوك ، فيكون لها صداها على مختلف السمات التى تطرأ على شخصية الانسان ، حين يتخلى عن أنماطه التقليدية القديمة ؟ وكيف تحدد الخصائص الذاتية التى يتميز بها الانسان

(1) Inkeles, Alex., The Modernization of Man, in Modernization dynamies of Growth, edited by M. Weiner. New York. Basic books. 1966.

« التكنولوجى » فى عصر متغير القيم ؟ وعلى أى أساس يمكن قياس « تحديث القيم Modernization of values » ؟ .

لقد أكدت دراسات « علم النفس الصناعى المعاصرة » على أن قيم الانسان التقليدى حين تصطدم بمجتمع المصنع، إنما تبدأ فى التغير حين تؤثر البيئة الايكولوجية على شخصية الانسان التقليدى « فيصبح قادراً على تغيير نفسه » ، والتكيف مع الجديد ،كما يصبح الانسان التكنولوجى فى نفس الوقت ، خالقاً لقيمه صانعاً لها . فتتغير كفاءة الانسان وأهدافه ،حين تزداد خبراته ومعلوماته،مع زيادة احتكاكه بالآخرين فيتعدل « مستوى الطموح التعليمى والمهنى»، ويتعقد التخصص وتتعدد الواجبات والحقوق،مع تنمية المجتمع وتحديث الانسان، بالنظر إليه كمواطن سياسى يتأثر بتيارات واتجاهات الرأى العام ، مما يكون له أثره على « التحديث السياسى » كعامل من عوامل « التحديث الاقتصادى» الذى يكون له رد فعله على « تحديث البناء الاجتماعى برمته » . حيث يتحول الانسان فى عصرنا إلى كائن « دينامى dynamic » يوصف بأنه الايجابى أو « المشارك Participant »من ناحية، كما أنه من ناحية أخرى المجند المتأهب والمعبأ mobilized » وفى هذه الحالة ، يتكيف «التحديث السياسى» مع التحديث الاجتماعى والاقتصادى .

ومن ظواهر التحديث الاقتصادى،أن يخفف الانسان من الاستهلاك ، فتقل حدة التضخم الواضحة فى كل الدول النامية ، ويزداد الانتباه نحو « الانتاج » و « الموارد » التى تخلق التنمية الاقتصادية ، حتى ولو انتصرت على « الخدمات والتجارة » فلنبحث دائماً عن « الانسان المنتج » لا الكائن المستهلك الذى يلتهم «كل عائد اقتصادى» ، دون أن يسهم ويشارك أو يتحرك فيتأهب نحو عائد جديد.

ولاشك أن التقليل من « حجم الأسرة » ، إنما يخفف من العبء الاقتصادى للدولة ، ويجعل من « ضبط النسل أو تنظيمه » ظاهرة حضارية . وقد تودى

وسائل « الاتصال Communication » ، كالراديو والتلفزيون ، إلى « تحديث الانسان » وتطويره ، نظراً لانشغاله بما حوله من مجتمعات أكثر تطوراً وتحضراً. ولاشك أن الفلاح المصـــرى ، على الرغم من صعوبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، قد تأثر بدخول « الترانسستورز » الصغير فى كل قرية وفى كل حقل ، فبدأت القيم القروية المصرية فى التحديث الحضارى بشكل واضح . ومع إرتفاع نسبة التعليم بين « بنات القرية » سوف يتأثر الانسان المصرى دون شك نفسياً واجتماعيا فتتغير نظرته إلى « العائلة » والتى تعتبر عقبة أمام عملية التحديث الحضارى . فما زال البناء العائلى والقبلى فى ثقافة الصحراء ، يقف حجر عثرة أمام عمليات تصنيع البترول الخام بعد استخراجه .

وما زال التزمت والتشدق باسم الدين من أسباب إعاقة التطوير الحضارى ، على الرغم من تأكيد « جيوفرى بارندر Geoffry Parrender » فى تقريره السنوى عن الدين فى المدينة والقرية Religion in Village and town فى دراسته المشهورة فى نيجيريا Nigeria التى قدمت إلى معهد الدراسات الاجتماعية والاقتصادية Institute of Social and economic Research ولقد ثبت من تقرير «بارندر» أن الدين ليس عقبة فى المجتمعات البدائية ، وأن التعصب الدينى ليس عملاً أيديولوجيا مضاداً للتحديث بمعنى أن الظواهر العلمانية الحديثة ، وارتفاع مستوى التعليم وزيادة الخبرة ، كلها ظواهر مؤيدة للتحديث بفضل التقدم الحضارى والعلمى ، فلم يعد الدين البدائى الآن بعد غزو التكنولوجيا الهائل عائقاً تقليدياً .

ومن بين الأخطاء التى كانت شائعة ، فى دراسات علم الاجتماع الدينى والعائلى أن العائلة والدين ، هما من أهم العقبات التى تقف حجر عثرة إزاء « عمليات التحديث والتصنيع » . فلقد أدى التصنيع ، كما نعلم إلى تفكك الأسرة ، وضعف سطوة القانون ، وهيبة الضبط الاجتماعى ، مما أدى إلى إنهيار واضح وسريع فى

نسق التصورات والقيم التى تدور حول الألوهية والقداسة ، وكلها قيم دينية من الدرجة الأولى. إلا أن هناك أيضاً من الدراسات المعاصرة ما يؤكد العكس ، حين أكدت الابحاث السوسيولوجية ، أن « التجديث Modernization » كان عاملا من عوامل التماسك بين أعضاء الأسرة . ولقد تحقق هذا « الفرض السوسيولوجى» مع دراسة « نسق القرية » ، والاهتمام بالرسائل والخطابات القروية ، وسائر المساعدات المالية التى كان يرسلها « عمال الصناعة فى المدن والحواضر ، إلى ذويهم وعائلاتهم فى القرى والعزب Hamlets والكفور التابعين لها .

وفى هذا الصدد — أكدت دراسات « فلوريان زنانيكى Florian Znaniechi » ، ودراسته المركزة عن « الفلاح البولندى The Polish Peasant » والتى اشترك فيها مع زميله « وليم توماس William Thomas » بقصد دراسة « تنظيم القرية » ; واتجاهاتها attitudes وزمرها الاجتماعية Social groups ، وما يدور بينها من روابط وقيم values ، وعلاقات قرابية Kinship relations تقوم كلها على أساس « مبدأ التضامن » ، وقيم الولاء والحب والصدق والصداقة ، وهذا هو ما كشفت عنه دراسة « رسائلهم المطولة » مع تبجيلهم الأقارب ، وإظهار صلتهم الوثقى بكبار السن ، ومدى ارتباط الكل وشعورهم بالتضامن الروحى Spiritual Solidarity ، والتماسك العائلى ، فهناك مسافات إجتماعية Social distance قائمة وثابتة ، وعلاقات حارة ، وروابط وثيقة ، على الرغم من بعد المسافات الفيزيقية ، التى لم تقلل من قوة التماسك العائلى ، أو تخفف من حدة العلاقة وشدة الرابطة الوثقى ، بين القروى فى المدينة ، وذويه فى مسقط رأسه ، حيث قريته وأهله وعشيرته .

---

(1) Riley, Matilda White., Sociological Research A case Approach, New York. 1963. Vol : 1. P. 196.

التكنولوجيا وعلم الاجتماع السياسى :

لقد أخضعت متغيرات العصر، ونظم الحكم السياسى، لقضايا الفكر الاجتماعى، بحيث أصبح « تسييس » علم الاجتماع هو طابع العصر، وأضحى التلفزيون فى جمهورية مصر العربية يناقش « قضايا المجتمع » ومشكلات التنمية على أنها أمور يشغل بها « رجل الشارع » وغدا الشارع السياسى، حافلا بالمناقشات الديموقراطية الحادة، والمحاورات الهادفة بين الشباب المثقف، ورجل الشارع المتفتح.

وهذا هو السبب الذى من أجله، نجد أشكالا من « علم الاجتماع السياسى » الذى يتخذ شكلا « بورجوازيا » تارة، ماركسياً تارة أخرى، كما نجده ينتقل بين مستويات « ليبيرالية » أو يمينية، وأخرى « توتاليتارية Totalitarian فاشستية طوراً، أو نازية طوراً آخر، لحارت أذهان علماء الاجتماع السياسى بين « الديكتاتورية » و « الحرية » فترددت بين « الضغط » و « التطلع »، ووازنت بين الاستاتيكا والديناميكا.

وإذا كان « العلم » بمعنى Science واحد فى منهجه وموضوعه، فلقد تعددت على الرغم من ذلك، سائر المذاهب والمناهج فى علم الاجتماع وأصبح علم الاجتماع أحياناً بوقاً خاضعاً « لمختلف الفلسفات والقوميات » حين يتابع أحياناً سائر الدعاوى والمذاهب ذات النزعة التوتاليتارية Totalitarianism وحين يتجه نحو مبادىء العنصرية Racism، أو يأخذ بالاتجاهات الظواهرية أو النزعة الفينومينولوجية Phenomenologism.

ومن ثم أضحى علم الاجتماع كالتكنولوجيا له لونه ووطنه، ومصادره إن كانت شرقية أم غربية، وتخلى علم الاجتماع عن « العالمية » التى كان يتميز بها العلم الوضعى الطبيعى، وما زال العلم الطبيعى يتميز بالتفرد حتى الآن، فهو واحد وقائم بذاته، « فلا وطن للعلم أو مدارس »، لأنه واحد فى صيغته ولغته ومعاييره ومحكاته.

فليست التكنولوجيا عالمية كالعلم الوضعى الطبيعى، وإنما هى تتأثر بتيارات

سياسية، فتتغير مع تغير الحكومات والأوطان، كما تتأثر ظواهر التكنولوجيا، كأى ظاهرة ثقافية أخرى، بفلسفات الحكم والسلطان. وقد يكون شأن التكنولوجيا فى ذلك، هو نفس الشأن فى كل علوم العصر كالاقتصاد والاجتماع الاقتصادى والسياسى والإدارى، وتتأثر كلها بمتغيرات قومية وإتجاهات وطنية، ونزعات محلية؛ فصدرت الإتجاهات «المحافظة» أو الراديكالية، والاتجاهات «التغيرية» أو التقدمية، كما ظهرت أخيراً «التكنولوجيا الوسيطة» كى تقوم بعملية «توازن بين الشرق والغرب»، حتى يهدأ الحوار الحاد بين «اليمين» و«اليسار» مع ظهور «مبادىء الماركسية المحدثة»، وردفعلها فى سائر دول العالم على اختلاف ألوانها وأشكالها.

ومن ثم تصبح التكنولوجيا ظاهرة اجتماعية، ومحلية، نستعير منها الملائم، «فالتكنولوجيا تحوق إجتماعى وصناعى»، وافراز ثقافى تراكمى، وهى مصدر حضارة العصر، ومبعث تطوره وتقدمه، ولا يمكن أن نتصور التكنولوجيا كأشياء مادية، أو سلع نقتنيها، فالتكنولوجيا فى حاجة إلى «الايديولوجيا» التى تستوعبها ومن هنا، إرتبطت التكنولوجيا بالايديولوجيا، حين تضيق المسافة فيما بينها بفضل تقدم دراسات علوم الاجتماع الصناعى والسياسى والتنموى والتربوى[1].

مبدأ عبادة البطل:

من المبادىء السياسية المشهورة، التى تؤمن بها الكثير من الشعوب والأمم والثقافات، مبدأ «عبادة البطل». وهذا مبدأ خاطىء بل ولا معقول بالنسبة للزعامات المضللة والقيادات الكاذبة، كما أن الايمان بمثل هذا «المبدأ السياسى الخطير» إنما يتيح الفرصة لكل ديكتاتورية مستبدة، ويفتح الباب على مصراعيه لكل نظام دخيل، أو بدعة مضللة، أو دعوى باطلة.

(١) أنظر كتابنا «تيارات معاصرة فى علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٠ ص ٢٦٣.

فقد تظهر « القيادة الرجعية المضللة » ، التى تعود بشعوبها إلى الوراء ، إما بالتعصب العنصرى Racism الأعمى وإما بالتعصب والتزمت، أو التكلم باسم الدين، والتشدق بمحاربة الانحلال، فيظهر « الحاكم الدينى » وكأنه المهدى المنتظر، كما كان هذا هو حال « ثورة المهدى » فى السودان ، تلك الثورة الانفصالية، التى باءت بالفشل الذريع ، لأنها « ثورة معدة وجاهزة » أعدها وعبأها المستعمر من أجل تقسيم « وادى النيل » ، وعزل السودان وفصله عن مصر ، رغم أن النيل هو الشريان الطبيعى الذى يربط الشمال بالجنوب .

ومن الواضح لكل ذى عينين ، أن يكون ما يحدث الآن فى طهران ، وما يجرى بين ربوع قرى إيران ، هو تجربة « جماعية أو عقـــائدية » ، أسقطت « حكومة علمانية » ، كى تنادى بحكومة شيعية . فما يحرك « التجربة الايرانية » الآن هو محرك « أيديولوجى شيعى » . وقد يهتم عالم الاجتماع السياسى ، برصد ما يدور حول « التجربة الثورية الايرانية » من ظواهر ، وما يحركها من محركات ومعتقدات ، وقد ينشغل عالم الاجتماع الدينى ، بمعرفة « دور القيم » ، « والحركات الدينية » فى التغير الاجتماعى ، حيث يعتبر الدين من أهم العوامل الايديولوجية والثورية التى أحدثت طوال العصور ، تغيرات جذرية وحاسمة (١) .

فلقد ظهر فى إيران ذاك « القائد الدينى الكارزمى » ، وكأنه المنقذ من الضلال . وإذا ما قمنا بتحليل سوسيولوجى لثورة « الإمام الخمينى » لوجدناها ثورة غريبة ، إذا ما وضعناها تحت محكات سياسية بحتة ، فهى « تجربة دينية » ملفتة للنظر ، فلقد ملأت الدنيا وشغلت الناس ، وأثارت إنتباه رجل الشـــارع ، وتكهنات المشتغلين بالصحافة ، وتعددت بصددها تقارير للمعلقين السياسيين فى سائر وكالات الأنباء العالمية .

---

(١) أنظر كتابنا « علم الاجتماع والايديولوجيـات » ، الهيئة المصرية العامـة للكتاب ١٩٨٠ .

وحول هذه التجربة السياسية ، يستطيع المؤرخ الاجتماعي أن يصف ويسجل وأن يتصيد الوقائع facts التي وقعت ، تماماً كما يتصيد عالم الحشرات ، فراشاته حين يجمعها ويصنفها ويحنطها ، كما ويستطيع عالم الاجتماع الديني أو السياسي ، أن يرصد شتى الظواهر المحيطة بهذه « الثورة الدينية » التي فجرها « الشيعة » في إيران .

والامام الخميني ، شيخ كبير ، بلغ من العمر الكثير ، ولم يأت إلينا بفكر جديد ، بل بنزعة دينية متطرفة قد تصيب إيران كلها لفترة طويلة ، ثم يعود التوازن الاقتصادي الذي أصيب بالخلل والشلل . ولا شك أن « مبدأ عبادة البطل » في إيران قد أصابه الضعف والخور .

ولقد ثار « الامام الخميني » كقائد وزعيم ديني ، من خلال تنظيم أيديولوجي ، له طابعه الشيعي ، ولا شك أن « التصورات الشيعية » ، إذا ما قيمناها علمياً وفلسفياً وسوسيولوجياً ، في ضوء فلسفات الفقه والكلام والدين ، نجدنا أن « التصورات الشيعية » إنما تمايز تماماً بل وتتعارض وتتناقض ، مع متغيرات العصر وتصوراته ، وبخاصة فيما يتعلق بفكرة « الامامة » بالذات ، فلا يمكن تطبيق « المذهب الشيعي » في القرن العشرين . ولا يمكن أن تسود تصورات الشيعة كمذهب سياسي ، يريد أن يسود ويسيطر بين مذاهب القرن العشرين - ولا يمكن لطائفة كالشيعة أو غيرها من الطوائف الدينية المتعصبة ، أن تقيم في عصر الذرة ، دولة تتعصب لدين ، وتستند إلى دعوى أو عقيدة dogma ، فلقد انتهى عصر « الدول ذات القداسة » بانتهاء فكرة « الحق الإلهي للملوك » . وباسم التحديث الحضاري ، لقد سيطر الآن مبدأ الفصل بين الدين والدولة ، وعلى حد قول السيد الرئيس السادات « لا سياسة في الدين » و « لا دين في السياسة » فكل منهما ينفصل عن الآخر تماما كما ينفصل « عالم الروح » عن « عالم الشهوات » .

ولقد أثبتت الدراسات والتجارب، أن الدكتاتوريات المستبدة، والتي إستندت إلى «مبدأ عبادة الزعيم» ، كالفاشية والنازية ، قد باءت كلها بالفشل الذريع .

ومبدأ عبادة البطل ، يمكن تفسيره سوسيولوجيا وأنثروبولوجيا من زاوية دراسة الجماعات والثقافات البدائية التقليدية حيث يرأس كل منها «رئيسها» المقدس، وزعيمها الكارزمي ، أو قائدها البطل .

الأمر الذي أدى بالمجتمعات البدائية ، إلى الايمان «بمبدأ إجتماعي» يؤكد على صحة «المبدأ السياسي» القائل بعبادة البطل ، وهو الايمان «بمبدأ عبادة الأسلاف ancestors worship»(1)، ذلك الذي يتفق مع مقدمات علم النفس الفرويدي، عن «القطيع البدائي» ، والتابو Taboo والتوتم Totem . ولقد كشف شراح «فرويد» إلى أي حد يمكن تفسير السلطة والتابو ، وكيف أثرت مبادىء اللذة والمتعة Pleasure والمنفعة utilitarianism ، إلى جانب مبادىء السلطة والقهر والواقعية في «تطور الجنس البشري» .

ففي القطيع البدائي ، وطبقاً للتفاسير الفرويدية ، يحتكر الأب السلطة والمتعة معاً ، ويفرض على أبنائه التخلي عنهما له . هكذا تقول الاسطورة القديمة ، التي رددها «سيجموند فرويد» .

ومع استمرار الإيمان بمبادىء عبادة الأسلاف والتابو . استمرت التوتمية(2) totemism التي كانت أول نظام «سوسيولوجي مفروض» للسلطة والحكم، والضبط Control والجزاء sanction . وهناك تفسير فرويدي مشهور للتوتمية ، حين يؤرخ فرويد لظهور المجتمع السياسي ، فلقد إتفقت الدراسات السوسيولوجية

(1) Radcliffe, Brown. A. R., Andaman Islanders, Free Press. 1948.

(2) Durkheim, Emile., Les Formes Elémentaires de la vie Religieuse, Félix Alcan, Paris. 1912

والسياسية والسيكولوجية على أن تفسير سيجموند فرويد Sigmund Freud فى كتابه « Totem et taboo » الذى وصف فيه قصة ظهور القطيع البدائى ، وهى بمثابة « قصة سياسية » لإجراء عقد إجتماعى، قصد به الفرويديون تفسير أصل « المؤسسات الاجتماعية Social institutions » كالأسرة والضبط والسلطة ، فالأب البدائى « يحتكر النساء لمتعته الشخصية » ، كما يخضع كل الأبناء لسلطته هو نفسه ، حين يتفرد بها الأب وحده ، فى شكل « أنانى » أثار حفيظة الأبناء ، فكرهوا الأب وتضافرت جهودهم لقتله ، ثم إلتهام جسده بشحمه ولحمه ، كما تقول الاسطورة ، حتى يحصلون على المتعة والسلطة معاً (١) .

وبعدها تكونت « القبيلة Tribe » التى يحرم فيها قتل الأقارب ، أو الزواج من المحارم Taboo ، وذلك باتفاق الكل ورضـــاهم . وأصبح الزواج إكسوجامياً من خارج القبيلة ، على ما يذكر فريزر Frazer فى كتابه التوتمية والاكسوجامية Totemism and Exogamy . وهذا هو أول « عقد سياسى » للكف عن حالة الاقتتال القبلى والصراع الداخلى ، بالاتجاه نحو خارج القبيلة ، الأمر الذى وضع حداً للفوضى والضياع ، حين كان كل فرد من أفراد القطيع يريد أن يظفر بمركز الأب أو السلطة ، كقائد أو رئيس . ثم ظهر بينهم نوع من « التوحد identification » والتضامن ، وقيام الحياة القبلية على أساس متين من العقد السياسى والاجتماعى ، بالتخلى عن « المتعة الطبيعية » والتسلط الغريزى » للاعتراف بالتعاون والأخذ بالقانون ، ثم الاعتراف بقيمة « الآخر » ، ومع إحترام الالتزامات المتبادلة ، طبقاً لقواعد العقد الاجتماعى . فصدرت بعدها تباشير الاخلاقيات ، وظهرت الطلائع الأولى لميكانيزمات الضبط الاجتماعى ، طبقاً

(١) أوسبورن : الماركسية والتحليل النفسى ، ترجمة د. سعاد الشرقاوى ، مراجعة الدكتور مصطفى زيور ١٩٧٢ دار المعارف .

لأنماط من السلوك أو قواعد تراعى ، بل وتفرض الجزاء Sanction الصارم على كل من يخرج عليها ، طبقاً لبوادر « العرف » التى منها صدرت الظواهر الأولى لمختلف صور أو أشكال « القانون البدائى Primitive law » (١) .

إلا أننا فى الرد على هذه النظرة الفرويدية فى تفسير « التابو » و « السلطة » و« العقد » ، نقول إن هذا فرض خاطىء لم يقم عليه الدليل بعد ،كما أنه إفتراض ظنى أو « تفسير وهمى » ، طبقاً لأحد المناهج التى كانت متبعة فى بداية الدراسات الانثربولوجية الأولى،التى انتهجت منهجاً«تاريخياً ظنياً cenjectural history » وهذا أمر لاتؤيده الحقائق التاريخية المؤكدة. بمعنى أن موقف فرويد،هو «مجاز تفسيرى»، ومن الضرورى على «بنية كل تفسير»، أن تكون مترابطة ومتماسكة،ومرتبة،حين تتسلسل فى قضايا منطقية،ومن هنا يكون التفسير العلمى منسجماً من الداخل.أما التفسير الذى يقوم على تناقض داخلى ، فلا يمكن أن يكون تفسيراً علمياً ، حتى ولو كان ذلك على نحو مجازى أو وهمى،فإن تفسير فرويد للعقد والتابو والسلطة،هو تفسير خاطىء وغير متلاحم داخلياً، نظراً لوجود التناقضات وكثرة الفجوات.وهذا هو السبب الذى من أجله أدار « كارل ماركس Karl Marx » ظهره لكل التوقعات والتنبؤات الفرويدية وقضاياها وفرضياتها ، التى لم تصل بعد إلى درجة نظرية Theory بالمعنى العلمى الدقيق ، فاتجه ماركس وإنجلز نحو دراسة « مورجان Morgan » للمجتمع القديم ancient society فتتبع إنجلز Engels أصل الاسرة والملكية الخاصة The origin of the family, Private property ،وإتبع ماركس فى نفس الوقت منهجاً إجتماعياً وتحليلياً ، حين ربط ماركس منهجه الجدلى بمنهج

---

(1) Radcliffe - Broum, A.R , Encyclopaedia of the Social pcience, Macmillan, New york, 1933, Vol : lx pp. 202-6.

هيجل فى ربط الغربة بالعمل(١) .

وبعد إنتقادنا لفرويد بصدد تفسير « السلطة السياسية » و « عبادة الأسلاف » وتحليل فكرة « التوتم والتابو » ، نستطيع أن نقول إن « سيجموند فرويد » وإن كان قد أخطأ فى تفسير « مبدأ عبادة الزعيم » على نحو سيكولوجى واستناداً إلى « منهج وهمى وظنى » بتتبع الاساطير القديمة ، ودراسة ظواهر التحريم ، والفوضى ، وتكوين الاسرة فى صورها الهمجية Savage أو البربرية الأولى Barbarian وظهور « أوائل القبائل » ، إلا أننا نستطيع أن نقول بوحى من « تجربة سياسية معاصرة » ، وأن نكتشف كيف قوبل مبدأ عبادة البطل ، فى دولة سياسية معاصرة ، تقع على قمة التنظيم الدولى ، كواحدة من أقوى الدول التى تتحكم فى ميزان القوى فى العالم الأوربى المعاصر . فلقد آمنت « روسيا الحمراء » بمبدأ عبادة البطل ، منذ ظهور قائد الشيوعية وزعيمها الكارزمى « فلاديمير لينين Lenin » ، ثم آمنت « الماركسية اللينية » السوفيتية بمبدأ عبادة ستالين Stalin الذى واجه الحركات المضاده والمعارضة أو « المنشفية » ، وناضل مع « البلشفية » ضد المنشقين ، ودعم البناء السياسى للدولة (٢) .

ولقد وقف الفنانون الستالينيون ، وهذا خطأ جسيم ، وقع فيه « الفن الشيوعى » فى عهد « جوزيف ستالين » ، حين جعلوا من الأدب بوقاً للشيوعية ومن الرسم وسيلة كاذبة تعكس لنا « الواقع السوفيتى الستالينى » على نحو رائع وفريد ، حين يظهر الرسم والادب فى ضوء واقعى مشبع بالتفاؤل بينما يظهر « كل واقع أوربى غير ستالينى » ، فيقع الانطباع فيه ويشيع ، تحت تأثير إنطباع مشبع بالتشاؤم ، حتى يكون

(1) Marx, Engels.. Selected works, Fifth impression vo l: 11 Moscow. 1962. P. 170.

(٢) ستالين « أسس اللينينية » حول مسائل اللينينية ، الشركة البنانية للكتاب بيروت .

« الفن للمجتمع هو الحقيقة » ، وأن يكون الفن فى جميع الظروف واقعيا Real ، لأن مهمة الفن الصحيحة ، عند الشيوعيين وسائر الماركسيين ، هي أن يصور الفن الحقائق كما هي .

وفى هذا الصدد يقارن « هربرت ماركيوز Herbert Marcuse » هذه النظرة الماركسية الستالينية ، بنظرة هيجل ، ثم مزج ماركيوز بين « نظريتى ماركس وهيجل » وأطلق على هاتين النظرتين اسم « الماركسية » ، وكأن ماركس نفسه هو « غير ماركسى » ، وكأن « ماركيوز » (١) هو الماركسى الحق ، فقد وقعت الماركسية فى أخطاء متعددة ، منها ما هو سياسى ، كمسألة وفكرة الحرية والقدرية وتدهور الدولة ، ولقد أصاب « ماركيوز » حين اتجه نحو « الظواهرية » التى تعتمد على منهج الوصف ، إلا أنه أخطأ حين مزج بين المادية الماركسية ومنهج الدراسة فى الفينومينولوجيا ، ووصلهما بالوضعية اليقينية ، على الرغم من أن المادية الجدلية ، إنما تربط مشكلة الجوهر Essence بالممارسة الاجتماعية ، وعلى الرغم من أن الانسان عندما يريد أن يفهم نفسه ، فى ضـــوء امكانياته ، إنما يستطيع وفقا لمعرفته لجوهره أن ينجز ، وأن يغير ، وأن يحقق كل ما يرغب فيه ، وفيما يريد أن يكونه . وهكذا تتفق الماركسية فى الأصل مع مبدأ « الزعامة » أو قداسة « القيادة » ، كما تتفق الماركسية أيضا مع هيجل Hegel حين صادق على مبدأ

---

(١) بينما دافع « ماركيوز » عن « العقلانية Rationalization » الأوربية القديمة ورفض « اللاعقلانية » التى عاناها وعاصرها ، حيث وجد نفسه فى الثلاثينيات وسط جو بورجوازى متحرر ، ثم زار « الاتحاد السوفيتى » عن عهد ستالين خلال الفترة ما بين ١٩٥٢ — ١٩٥٦ ، وقرأ ماركيوز أرسطو وكانط وهيجل وماركس وهوسرل وهيدجر ، ووجد أن مهمة الفلسفة هى « نقد ما هو قائم » ، وأن مرحلة الفلسفة إنما ينبع من تجريدها للمحسوسات والملموسات .

عبادة الدولة ، الذى يفضى بدوره إلى مبدأ عبادة البطل أو رئيس الدولة ، فكان هيجل يرى أن « الابطال» والقادة ، هم « روح العالم » وصانعوا الحضارة كما تتجلى « حروبهم وثوراتهم » فى أروع « الانتصارات » التقدمية ، وهى أعظم ما سجله القادة والابطال على صفحة التاريخ، إلى الدرجة التى معها يكون البطل هو محرك التاريخ، ولقد أحب هيجل « نابليون » ووصفه بأنه « روح العالم على ظهر جواد » .

ولقد أدى مبدأ « قداسة الزعيم الكارزمى» ، إلى أن تظهر من حوله « أمراض التحلل السياسى » مثل ظهور « مراكز القوى » التى تمسك بالسلطة ، وكلها مراكز وطبقات «بيروقراطية» بالطبع، فلقد ضلت البيروقراطية الستالينية واحتلت مركز السلطة والقيادة والزعامة .وإمتدح الفن الشيوعى للأسف الشديد كل ملامح الواقع الستالينى ، على الرغم من بطش « ستالين » المشهور وضحاياه ، وقتلاه الذين صرعهم رجاله فى متاهات سيبيريا ، مما أدى إلى «الفزع والرعب الكامن فى قلوب الكل» خوفا من عيون بثها ستالين ، فى كل مكان ، كما كان وراء كل إنسان من يرصد حركاته من جواسيس « بيريا » المسئول البوليسى الأول الذى تسلط وتحكم على قمة « تنظيم شيوعى أوتوقراطى» مما أثار حقد « الثورة المضادة » التى رفعت جثمان ستالين من جوار جثمان « لينين » ، وبدأت روسيا السوفيتية مرحــــلة « بيروقراطية لحما ودما » فى عهد « بريجنيف السكرتير الاول للحزب الشيوعى » بعد أن كانت « الزعامة كارزمية » عنيفة فى عهد سلفه الأسبق الرهيب « جوزيف ستالين (١) .

---

(٢) كان الاعدام ، هو جزاء كل منشق أو معترض ، فلقد قتل الآلاف من الضحايا الذين سقطوا فى مجاهل سيبريا ، أو قتلوا من قسوة التعذيب فى غياهب السجون ومراكز الاعتقال الرهيبة، حيث تعددت معتقلات العذاب التى ينصبها اعداء الفكر واعداء الانسان ، فتتناثر المعتقلات فى متاهات التندرا ذات الصحراوات الجليدية ، ذات الطابع البارد=

التكنولوجيا والايديولوجيا في الماركسية الحديثة :

لقد أشرنا فى كتابنا « علم الاجتماع الاقتصادى ومشكلات الصناعة والتنمية » إلى أن « التكنولوجيا الوسيطة » ، هى وثيقة الصلة بأيديولوجيا « اليسار الجديد » حيث يتكون اليسار الجديد من غالبية الراديكاليين الاجتماعيين من أصحاب أيديولوجية الاصلاح ، وهم معظم طبقات اليمين المعتدل ، التى خرجت على كل قيم اليمين المتطرف . ولذلك تسود أوربا « مبادىء الفكر اليسارى الجديد » بين نقابات العمال والأحزاب السياسية ، وبخاصة أحزاب ونقابات انجلترا وفرنسا.

وفى قلب الفكر الأمريكى تسود الصراعات والتناقضات ، ولم يعد علم الاجتماع الأمريكى ، ينظر إلى « التوازن equilibrium » و « التجريد abstraction » و « النسق System » على أنها حقائق ثابتة ونهائية فلقد ثار « رايت ميلز Wright Mills »[1] على بارسونز Parsons وتصوراته عن النسق للتوازن

الصارم ، الذى يتفق وسيكلوجيا الظلم والانظلام ، ويعبر عن رهبة السلطة وبطش السلطان واستبداد الانسان وفرض الطغيان ، ومسح العقول ، وتخريب الذاكرة ، بعمليات غسيل المخ المشهورة فى كل الاوتوقراطيات المستبدة ، التى تعاقب الاعداء ، وكلهم من « الانسحابيين » أو المنشقين « على « إرادة الطاغية » ، من أمثال « تروتسكى Trotsky » وأتباعه من الماشفة الذين خرجوا على البلاشفة ، وهم الغالبية أو الاكثرية ، أما الماشفة فهم الأقلية من أنصار التيار البورجوازى الانتهازى ، لتحقيق الاتفاق المشبوه بين « البروليتاريا » و « البورجوازية » ، وتصفية الثورة الشيوعية . ولقد كان السفاح « بيريا » هو الرجل الأول ، وبمثابة أكبر مركز قوة بعصر « جوزيف ستالين » الذى كانوا يسمونه بالرهيب ، تيمناً بأحد أسلاف أباطرة روسيا البيضاء ، فلقد ضرب « إيفان الرهيب » مثلا فى الظلم والارهاب بلغ المثل الأعلى ، إن كان للاستبداد أو الطغيان أمثلة عليا . وفى هذا الصدد أنظر كتابنا : الاتجاهات المعاصرة فى مناهج علم الاجتماع . بيروت ١٩٦٨ ص ٣٢٥ .

(1) Mills, Wright., Power, Palitics and People, Howitz, first Published. 1959.

المضبوط وما فرضه عليه من التربية Education والتنشئة Socialization دون أن يفسر لنا « بارسونز » كيف يحدث التغير فى التاريخ ؟ إذا ما عاش الانسان عمره فى « سجن » مفروض ، أو جهاز محكوم عليه بالتوازن على الرغم من وجود عمليات الصراع Conflcit والتجديد Innovation ، بالاضافة إلى دور المجتمعات النامية الجبار ، فى عمليات التطوير والتغيير ، من أجل التنمية development والتحديث Modernization .

ويحرص الاتجاه الماركسى المعاصر ، على تشجيع « التمرد » وإزالة التخلف والتبعية عن طريق «نقل التكنولوجيا » وتطوير الانسان . فبينما لا يحرص الوظيفى على التمرد ، فيحترم النظام ولا يقبل الصراع ، إلا أننا نلحظ كيف يهاجم اليسار الجديد « التخلف » و « الفقر » و « البدائية » من كل جوانبها العاطفية والانسانية Humaniterian والمادية .

البيروقراطية والترشيد :

ويرى الماركسيون الجدد ، أن عملية « النمو » إنما تحدث فى المجتمع بطريقة طبيعية ، حين تنتقل المجتمعات من الأنماط البدائية المتخلفة إلى الأنماط الاقطاعية ، فالرأسمالية ، وهذا هو المسار الموضوعى لعملية التاريخ الاجتماعى ، ورد فعلها المباشر فى « أحشاء المجتمع الاقطاعى » ، الذى كان يحمل بذور هدمه ، لكى تنمو على أنقاضه « طلائع الرأسمالية الجديدة » .

ولقد فهم « مانهايم Mannheim » البيروقراطية ، على أنها تنظيم رشيد ، على اعتبار أن كلمة ترشيد Rationali zation إنما تعنى أيضاً معان تتصل بتنسيق الفكر وتدرجه الفهم لنسق الافكار ، أو نسق التصورات والتعقلات ، بمعنى أن الترشيد هو هدف لكل تنظيم ، كما أن للترشيد وظيفته داخل بناء التنظيم من أجل تطويره . وقد تضغط على التنظيم « قوى فوقية » و « سلطات علوية »

تتسمى تارة باسم « الصفوة Elite »، أو قد تتشدق باسم اللوائح وباسم القانون تارة أخرى. وقد تفرض الأقلية السياسية، وهى فئة أوليجاركية تذكرنا بطبقة موسكا Mosca الحاكمة Rulling class التى تحقق لنا فى الظاهر أهدافا جمعية، بينما تحقق فى حقيقة أمرها «مصلحة الأقوى» داخل بناء كل تنظيم بيروقراطى. الأمر الذى يفتح الباب على مصراعيه للتعسف والظلم وإساءة استعمال السلطة(١).

والتاريخ فى الماركسية المحدثة، هو العامل الحاسم فى دفع عمليات النمو الطبيعى، لاضطراد التقسيم الاجتماعى والانتقال الحضارى، من نمط رعوى إلى نمط زراعى أو صناعى. حيث يعيش الآن الكثير من مجتمعات البشر على الطبيعة والفطرة، بين أكواخ وخيام، بل وبين الجبال والكهوف، وكلها شعوب وثقافات مازالت غافية فى عالم السحر والخرافة.

ويقوم جوهر التنمية على تغيير نمط تقسيم العمل المتخلف، وتشجيعه على أن يلحق بتكنولوجيا العصر، وتحديث القيم، وإزالة هياكل الجمود والتبعية، التى كان قد أسماها « دوركايم » بالتضامن الآلى La Solidarité mécanique تمييزاً لها عن أنماط التضامن العضوى organique (٢).

تكنولوجيا اليسار الجديد:

يرى اليساريون الجدد، أن التكنولوجيا هى « جوهر التنمية »، حتى تقضى بمشروعاتها الناجحة، على مصادر البؤس والحاجة، بالبحث عن مصادر جديدة للقوت، لمحاربة الجوع وتحقيق « الأمن الغذائى »، وبذلك تقضى « برامج

(1) Durkheim, Emile., Les Formes Elémentaires de la vie Reliegieuse, Alcan Paris. 1912 pp 91-98.

(2) Hill, Michael., The Sociology of public Administration, Michael Hill, 1972.

التكنولوجيا ، على كل مصادر البؤس والحاجة ، بالبحث عن خامات جديدة ، من أجل تصنيع أو توفير القوت ، وتوصيل الطعام لكل فم ، وهذه هى المهمة الأساسية فى كل عمليات التنمية فى سائر مجتمعات العالم الثالث .

ولاشك أننا نجد فى الماركسية الحديثة طعماً مذهبياً خاصاً،حين يحاول «اليسار الجديد » أن يخرج كلية على الماركسية،فيشير إلى بعض المخالفات المتطرفة فى مبادىء ونزعات اليسار الكلاسيكى، ففى الماركسية الجديدة ، خروج على « تعاليم ماركس » و تنبوءاته وشطحاته،بل وسقطاته الفلسفية المعهوده،بالإضافة إلى مختلف الانتقادات العنيفة التى وجهت إلى معظم قضايا علم الاجتماع الماركسى بمعناه التقليدى ، ولذلك بدأت « المدرسة الماركسية الجديدة » بالالتفات إلى ميادين جديدة لم يلتفت إليها ماركس نفسه ، حيث نجد فى « روح الماركسية الجديدة » الكثير من التصورات التى إمتزجت معها مثالية هيجل Hegel وفينومينولوجيا هوسرل Husserl ومادية ماركس، وبيروقراطية فبر Weber واتجاهات كارل مانهايم(١) Karl Mannheim ونزعاته التاريخية المعهودة ، تلك التى تأخذ بالنزعة الكلية holism التى تفسر المواقف التاريخية بشروط اجتماعية يطلق عليها الاصطلاح الألمانى Seinsverbundenheit des wissens ويأخذ التاريخيون الألمان بالنزعة الشمولية ذات النظرة العالمية weltanschauung ، كما تأخذ الماركسية المحدثة أيضا بفكرة تغيير الواقع ، بتنمية الانسان وترقية ظروفه وأوضاعه الخاصة ، التى يكون لها صداها فى ديناميكا الثقافة ، وردود فعلها المباشرة بين مدى تكامل الشخصية وسماتها بتأثير التيارات والاتجاهات السائدة فى البنـــاء الاجتماعى . فلقد ثبت علمياً أن معظم الأمراض التى تصيب الانسان ، هى

(1) Mannheim, Karl., Essays on Sociology of Knowledge, Routledge Kegan Paul, London 195.. 189.

« أمراض اجتماعية » أى أنها « أمراض الثقافة » وأمراض البيروقراطية، ولعل كارل مانهايم Mannheim نفسه فى سائر كتاباته التى أفاضت فى « سوسيولوجية المعرفة Sociology of Knowledge » إنما يمثل البدايات الأولى التى تحمل « بذور الماركسية الحديثة » وطلائعها الثورية فى كتابات علماء الاجتماع الشبان من اليساريين الجدد من أمثال « باران Baran » ، وماركيوز Marcuse » ، و « شارل بتلهايم Bettelheim » ولعلنا نستطيع أن نؤكد دون أى « خلل منطقى » أو تفسير ظنى ، أو إدعاء علمى ، أن « التنمية » و « التحرير » ورفع معاناة الانسان الكادح كلها مبادىء جوهرية تستند إليها معظم « قضايا النزعة الماركسية المحدثة » ، بل هى نزعة جديدة ، وأكثر خصوبة فى قضاياها ، من تعاليم ماركسية أخرى تقليدية وصارمة ، تمتاز بالجمود وعدم المرونة .

استعارة أو نقل التكنولوجيا :

لقد كانت هناك الكثير من « ردود الافعال » المتبادلة والمباشرة ، التى أثرت على نحو واضح وفعال ، وعمقت مستوى « الفهم والخبرة » فى ميادين علوم الاجتماع والتكنولوجيا ، حيث تغيرت معظم التصورات القديمة ، وتبدلت كل « المحتويات » السابقة لمفهومات كان لها صداها فى تطوير « إقتصاديات علم الاجتماع » الحرفى والمهنى ، والصناعى والادارى . الأمر الذى أدى بدوره إلى تنمية وتطور بل وظهور ميادين جديدة ، فى علم الاجتماع السياسى والادارى ، مثل « الادارة » و « الاتصال » و « الروح المعنوية » ، وتتابع كل ذلك وتواتر

---

(1) Heap, James , and Phillip Roth , On Phenomenological Sociology, American Sociological review 38 (June 1973) .

(2) Tiryakian , Edward Existential Phenomenology , American Sociological Review 30 (October 1965)

مع نضج المشروعات والمؤسسات الصناعية وبخاصة فى المجتمعات النامية، بعد تصدير ونقل التكنولوجيا من المجتمعات الصناعية الرأسمالية والدول الشيوعية على السواء، مما كان له إنطباعاته على أشكال «الادارة» و«صور التنظيم Organizatien»، وألوان من البيروقراطية الصناعية والرأسمالية والشيوعية والعسكرية التى تتجه كل اهتماماتها الحالية إلى «تكنولوجيا العصر».

أمراض البيروقراطية :

البيروقراطية «إفراز صناعى» نجم عنه صدور مايسمى «بالبيروقراطية الصناعية» تلك التى تخلفت عنها طبقة من المديرين ورؤساء مجلس الادارة، وتتحكم هذه الطبقة فى سائر قطاعات البنـاء الاقتصادى للدولة، وهى الطبقة الاجتماعية المرموقة، التى تتسلط وتتحكم، فهناك الكثير من الادوار التى تقوم بها طبقة ذوى الياقات البيضاء، فظهرت فى المجتمعات الصناعية صفوة جديدة، حيث تغير «بناء القوة» بظهور طبقة الادارة كمركز قوة جديد، يمارس دوره فى البناء الاقتصادى، وداخل التنظيمات والمؤسسات الإنتاجية العامة للمشروع الاقتصادى. ولقد صاحب نمو الديمقراطية، ظهور قوى جديدة تتعلق بتكوين نقابات العمال الانجليزية القوية التى كان رد فعلها كقوة فعالة قد تصل إلى الحد الذى فيه تحاول أن تتحـدى «الملك إدوارد الرابع» عن طريق إثارة الاضراب مما يؤدى إلى إنتشار البطالة والكساد بتأثير تجمعات العمال ونقاباتهم وتنظيماتهم القوية.

والحكومة هى مؤسسة بيروقراطية، وهى جهاز الدولة المركزى، لها وزاراتها ومصالحها وقد تكون المؤسسة البيروقراطية مؤسسة سياسية، فتصبح البيروقراطية هى جهاز الدولة، أو قد تصبح هى نفسها بيروقراطية الصفوة Elite، أو بيروقراطية الحزب، وكلها أشكال من البيروقراطية السياسية.

ومن أمراض البيروقراطية المعاصرة التعقيد Complexity والمركزية

والسيطرة ، والتزام حرفية القانون ، ولذلك ظهرت المشكلات التنظيمية التى قد تسبب الاحباط Frustration ، وتبعث على الملل والسأم ، أو القلق والتوتر . وكلها ظواهر سيكولوجية ، تنجم على أنماط سلوكية ونظم إدارية، تفرض القواعد واللوائح التنظيمية .

ومن أجل كل هذه المشكلات الادارية ، ظهر علم الأمراض الادارية أو « البيرو باثولوجيا Bureaupathology » لكى يعالج مثل هذه المشكلات التى تنشأ عن كبت التنظيمات البيروقراطية (١) .فلقد ثبت أن الاسلوب الديموقراطى فى الإدارة والسلطة ، قد حقق الكثير من النتائج فى عالم الانتاج الاقتصادى ، مالم يحققه السلوك الأوتوقراطى المستبد. فن الأخطاء الجسيمة فى النظام البيروقراطى؛ أنه نظام يقوم على السلطة والقواعد ، عن طريق الاتصال بقنوات الاشراف الرسمى . فقد تتحد عناصر وكوادر فنية ، وتنظيمات غير رسمية (٢) كى تقاوم السلطة الرسمية ، مما قد يؤدى إلى الاضراب Strike .

---

(١) الدكتور عبد الكريم درويش . أصول الادارة العامة . الانجلو ١٩٦٨ .

(٢) التنظيم على العموم ، هو إما رسمى Formal . أو غير رسمى informal والاول هو إطار خارجى لنسق من العلاقات والوظائف الرسمية . ويطبق القواعد البيروقراطية ويتابع القنوات المشروعة . داخل إطار علاقات شكلية تربط بين سائر أجزاء الاطار التنظيمى الرسمى . الذى هو نسق صورى منظم للعلاقات بقوة القانون ، حين يطبق القواعد والنظم واللوائح ، التى تضبط التنظيم الادارى للمؤسسة البيروقراطية .

هذا عن التنظيم الرسمى ، أما التنظيم غير الرسمى ، فيتمثل فى نسق علاقات المودة والتوقير والاحترام . وقد ينشأ نسق علاقات الكراهية والنفور والحقد ، التى قد تنشأ بين سائر أعضاء التنظيم. فيحدث التفكك وعدم التكامل ، الذى قد يطيح بأفراد التنظيم القديم، فيصعد التنظيم الجديد إلى السطح . قوياً متكاملا ، أكثر فهماً وإنتاجاً ، من التنظيم الهابط المفكك . على إعتبار ان « علاقة الأنسجام » بين أعضاء التنظيم هى العلاقة الاساسية لكل « تنظيم رسمى رشيد » .

وفى كل تنظيم بيروقراطى، وظائف إدارية Administrative تقوم بها طبقة الادارة، ووظائف منفذة executive ، وتقوم بها طبقة الاشراف من الملاحظين Foreman ، وهم طبقة إشرافية من الادارة الوسطى ، من ذوى المعاطف السوداء A Black coat worker . وقد تودى الاضرابات إلى تغيير « نسق القيم والمعايير » داخل إطار البناء البيروقراطى . الأمر الذى معه تتغير علاقات الأفراد غير الرسمية ، إلى علاقات أخرى متشددة ورسمية . كما تتغير أيضا فى نفس الوقت سائر التنظيمات غير الرسمية لكى تتحول بعد نجاح الاضراب إلى« تنظيمات نقابية رسمية » فتبدأ محاولات جديدة فى الدخول إلى النقابات ، ومحاولات أخرى للتحالف مع الاتجاه الرسمى ، حتى يتم التوافق بين سائر أجزاء التنظيم ، خلال مراحل تطوره من الحالة غير الرسمية إلى الحالة البيروقراطية الرسمية .

مشكلات التنظيم البيروقراطى الصناعى :

قد يكون الصراع conflict » و « التفكك » وعدم التوازن والتفاضل ، هى نفسها أمراض البيروقراطية الصناعية المعاصرة . والصراع ظاهرة مضادة للتنظيم الصناعى الراهن ، وقد يكون الصراع الصناعى حميداً أو غير حميد. والصراع الحميد هو « الصراع التنظيمى » ، أو الصراع من أجل التكامل ، ومن أجل تطور التنظيم نحو زيادة التماسك ، بازالة الخلخلة التنظيمية ، وسد الثغرات التى كانت قائمة فى التنظيمات القديمة .

فالاضرات Sttike مثلا ، هو صراع جماعى وصناعى مفتوح ، من أجل كشف النقاب عن مشكلات وقضايا تهم العمال ، فالهدف هو حل مشكلات إنسانية، وتوضيح حقائق صناعية . وقد يعبر الاضراب عن التمرد الصناعى ، إلا أن السلطة السياسية للدولة ، قد تعمل على حل الصراع ، بالتخطيط العلمى، والتشريع العادل ، والتشغيل المستمر والمثمر للعمال .

وقد ينظم الاضراب على نحو جماعى ، كرد فعل يقوم على تحقيق أهداف معقولة . وقد لاينتظم الاضراب ، حين يظهر كحالات من الصراعات الفردية والمفاجئة ، باعتبارها ردود أفعال شخصية لعوامل إحباط Frustration، نجمت عن إنحرافات ، إما فى شخصية العامل ، أو فى طبيعة البناء البيروقراطى للمؤسسة الصناعية . ولا شك أن الحالات الفردية ، هى حالات فوضوية ، أما الحالات الجماعية ، فهى حالات تنظيمية تعبر عن « الاستياء العام » ، أو « الاحتجاج الجماعى » ضد بعض القواعد غير العادلة ، كالتبرم من وجود بعض الاوضـــاع التى قد لايستجيب لها عمال المصنع .

وقد تكون ظواهر « التفكك » والتفاضل ، وعدم التكامل ، هى السائدة فى بعض التنظيمات الصناعية ، وذلك لأسباب تغيرية ، تتعلق بطبيعة التنظيم ذاته ، وقد ترجع لأسباب أخرى خارجة عن نطاق التنظيم . أما عن الأولى فهى عوامل رسمية Formal وداخلية ، قد تؤدى إلى تفكك الجماعات والوحدات الانتاجية الصغيرة التى تعمل ، أما الثانية ، فترجع إلى تطورات مصاحبة للتنظيم نفسه ، نتيجة لعمليات التنمية المستمرة أثناء النمو التدريجى لحجم التنظيم وكثافة العمالة ، وما يطرأ على الادارة من تغيرات مصاحبة لمراحل النمو الكمى والكيفى ، التى تعترى « البناء التنظيمى للمصنع » أو المشروع الصناعى .

ومن المعروف فى علوم التنظيم والادارة ، أن النمو التدريجى فى حجم العمالة ، إنما يعمل على إتساع التنظيم البيروقراطى ، وشيوع أمراضه وعلله ، كما أن ضيق حجم المشروع الصناعى ، إنما يؤدى إلى التخفيف من حدة ضغوط البيروقراطية . ومع الاتساع والشمول يصعب الاتصال Communication كما يعمل التنظيم على نحو روتينى بطىء ، مما قد يسبب المشكلات التنظيمية التى تعوق من تقدم المشروع الصناعى .

الاضراب Strike :

لقد أصبحت إنجلترا وفرنسا ، من أسبق الدول الاوربية فى الاعتراف بحق العمال فى التمرد ، وصدر القانون الذى يعترف بمشروعية الاحزاب والتمرد والعصيان عام ١٨٦٤ ، و « تسامحت الدول مع النقابات» ، بعد أن كانت تطاردها قبل هذا التاريخ . وفى الولايات المتحدة الامريكية تكونت منظمة سرية عمالية أطلقت على نفسها « فرسان العمل Knights of labor » ثم تخلت عن سريتها عام ١٨٨٠ . وقويت النقابات على أثر إضراب عمال خطوط السكك الحديدية عام ١٨٨٥ ونجاح الاضراب لأنه كان أحد الأسلحة الرهيبة التى تستخدمها النقابة إذا لم تستجب الادارة .

وقبل كل اضراب ، تحاول الادارة أن تتعرف على النوايا الحقيقية للنقابة ، وهل هى جادة فى الصراع ، واعلان الأضراب ، أم أنها مجرد مناورة تهديد من النقابة ، أو محاولة للضغط لابتزاز الادارة أو استفزازها . ولعل أهم الادوار والوظائف التى تقوم بها النقابة ، هى ما يسمى بالمساومة الجماعية collective bargaining ، حين تساوم النقابة مع الادارة بشأن ظروف العمل ، بقصد التوصل إلى إتفاق . ومن هنا تصبح المساومة ، هى علاقة بين « منظمات » وليست بين أفراد . حيث يضعف العامل مع الادارة فى المساومة الفردية ، فهى مساومة خاسرة بالنسبة للعامل ، حيث لا تتكافأ الفرصة . ولن يتم التكافؤ بينها ، إلا إذا كانت العلاقة بينهما متكافئة أى علاقة تنظيم بتنظيم ، حين يساوم تنظيم العمال النقابى ، مع تنظيم الادارة البيروقراطى ، وهنا يحدث التوازن فى المساومة الجماعية ، كما يحدث التعادل فى ميزان القوى . وتتوقف قوة موقف النقابة فى المساومة ، على درجة رغبة الادارة أو عدم قبولها لشروطها ، وطبقاً لمصلحة الادارة نفسها . فإذا كانت نتيجة الموافقة ، أقل تكلفة من نتيجة الرفض ، كانت الموافقة الفورية

والمنتظرة من الادارة ، على عكس الحال لو كانت « الموافقة باهظة التكاليف » فالرفض هو الرد الحاسم من الادارة .

وتتحسس كل من الادارة والنقابة ، نوايا كل منهما ، والتنبؤ بالخطوات المستقبلة ، بقصد الاستفادة من الموقف بأقصى حد ممكن . ويعتبر الانقطاع عن العمل Picketing ، أول الحلول البديلة التي تتخذها النقابة ، إذا ما رفضت الادارة وجهة نظر العمال . وقد يلجأ العمال إلى القيام بعملية الاضراب الجزئي Sit-down Strike ، حين يتوقف العمال عن العمل وهم في أماكنهم لمدة ساعة ، أو لعدة ساعات . وقد يتعمد العمال الابطاء في عملهم في شكل ملحوظ ، فتظهر الحركة البطيئة ، واللامبالاة المتعمدة ، وهذا نوع من أنواع الاضراب السلبي أو الهادىء الذي يطلق عليه إسم Slow-down Strike [1] ، الذي قد يعتبر هو نفسه « هدوء » ما قبل العاصفة » . فهذا النوع من الاضراب الذي يمتاز بالرعونة واللامبالاة ، قد يكون مقدمة لأعنف أنواع الاضرابات ، إذا لم تقم الادارة فوراً بالاستجابة لمطالب العمال ، التي قد تكون باهظة التكاليف .

وقد تستخدم الادارة بعض المأجورين لفض الاضراب strike breakers مع إرغام قادة الاضراب على العودة إلى العمل ،وقد ساعد هذا السلاح الجبري الذي كانت تستخدمه الادارة في القرن التاسع عشر ، على إنهاء الاضرابات . ولكن إزدياد « الوعي الطبقي والثقافي بين العمال » ، مع نمو الحركة النقابية العالمية ، منعت الادارة المعاصرة من استخدام المأجورين في فض الاضرابات .

---

(١) لاشك أن هذا النوع من الأضراب السلبي الهادىء ، إنما يذكرنا بما يسمى في الأقتصاديات المعاصرة « بالبطالة المقنعة » . فالاضراب المقنع ، كالبطالة المقنعة . لايعمل فيه العامل ولا ينتج .كما يتعمد الابطاء ويعاند في إطاعة الاوامر . ويصعب الفهم معه في أبسط الامور . مما يضيع معه الكثير من الوقت والجهد تماما كالبطالة المقنعة التي تظهر بوضوح بين أعداد من العاملين مكدسة في سائر « مكاتب المؤسسة البيروقراطية » دون فائدة أو ناتج

نقابات واتحادات العمال :

على الرغم من معارضة البرلمان الاقطاعي الانجليزي القديم ، تكونت اتحادات عمالية قوية ونجحت الحركة النقابية في لندن ، ففيها يجتمع كل اتحادات عمال انجلترا برمتها ، نظـــراً للقرب من السلطة وأجهزة الدولة . وفي الولايات المتحدة الامريكية ، تكون إتحاد العمل الأمريكي **American Federation (AFL)** **of labor** ويضم كل النقابات الامريكية . ثم إنتشرت الحركة النقابية بين عمال الحكومة . وفي عام ١٩٣٥ إنشقت بعض النقابات على اتحاد العمل الأمريكي ، وكونت إتحاداً جديداً باسم **Congress of industrial organization (Cio)**.

ولقد توصلت الحركة العمالية في روسيا إلى الذروة في الصلابة والقوة ، حين قضت على حكومات القياصرة ، وتكونت حكومة البروليتاريا ١٩١٧ . وتعتبر النقابة الشيوعية ، « منظمة جماهيرية عامة وغير حزبية » ، تقوم بجمع صفوف العمال والموظفين في جميع المهن ، وتعبئتهم للنضال حول « الحزب » من أجل بناء المجتمع الشيوعي . وتزاول النقابة في روسيا نشاطها تحت إشراف مبادىء الحزب ، الذي يعتبر القوة المنظمة والموجهة للمجتمع وللدولة ، دون نظر إلى عنصر أو قومية أو جنسية أو معتقدات دينية .

وللنقابات أنواعها ومكوناتها ، فالعمال المهرة هم أول قادة للحركة العمالية بما لهم من مكانة ومركز مهني مرموق بين العمال ، وما لهم من أدوار استراتيجية في العملية الانتاجية نفسها ، كما تمتاز فئة العمال المهرة بالخبرة الواسعة ، والثقافة والمرونة والذكاء . وقد تكون النقابة هي نقابة شركة **company union** يتجمع فيها كل عمال الشركة ، وقد تكون نقابة مهنية **trade union** تجتمع فيها كل طوائف المهنة ، وذلك لرفع مستوى المهنة وزيادة الكفاية الانتاجية .

وإذا كانت نقابة الشركة ضعيفة وهزيلة لقلة أعضائها ، ولتدخل أصحاب

رأس المال المستمر فى نشاطها ، وتوطن العمال بطريق غير مباشر ، فإن نقابة المهنة تمتاز بالقوة لتضخم عدد أفرادها فى ســائر الشركات ، مما يؤكد تضخم مركزها المالى ، الذى يمكنها من تمويل الاضراب لفترة طويلة . فلقد تمكن « عمال نقابة الحديد والصلب » من تمويل أطول فترة اضراب استمرت ١٥١ يوما خلال عام ١٩٥٨ .

إلا أن هذا النوع من النقابات المهنية القوية ، قد يتأثر باتجاهات أحزاب سياسية معينة . فيؤثر التيار السياسى على المصلحة الاقتصادية . وقد تتوزع النقابات وتنقسم من حيث أهدافها ، وتتمايز من حيث تنظيماتها ، إن كانت أفقية أم رأسية. وقد تكون أهداف النقابة تقدمية أو إصلاحية Reformist ، حين تطالب النقابة بادخال التعديلات مع تحسين شروط وظروف العمل الانسانية والفيزيقية ، وقد تكون أهداف النقابة ثورية Revolutionary حين تقصد أو تهدف، نحو إحداث التغيير الجوهرى لنظم إقتصادية قائمة وإستبدالها بنظم أخرى جديدة.

دور النقابة وموقفها من الادارة :

إذا كانت النقابة هى تنظيم عمالى مهنى ، فقد يمكن النظر إليها على أنها « اتحاد مستديم » لحماية فئة من المهنيين ، أو للدفاع عن فئات العمالة الانتاجية بقصد ترقية وتنمية حياة أفرادها وترشيد العمل أو المهنة ، ورعاية العامل نفسياً واجتماعياً وإقتصادياً .

ولذلك تعتبر الحركة النقابية ، « هى رد فعل دفاعى » تقوم به طبقة العمال للدفاع عن حقوقها المشروعة . وليست النقابة هى مجرد نزعة تعاونية فحسب ،إنما هى فى حقيقة أمرها ، عبارة عن « تكتل» أو محاولة إنشاء «تكتل تعاونى مستمر» للدفاع عن مطالب المهنة وشئون العمل وحقوق العامل .

وقد تقوم النقابة بأنشطة اجتماعية وسياسية ، باعتبارها تنظيم مستقل التكوين

له صفة الشخصية الاعتبارية ، كما أنه فى نفس الوقت مستقل عن التنظيم الرسمى للمؤسسة ، .فالنقابة منفصلة تماماً عن أى شكل من أشكال التنظيمات البيروقراطية، وإنما تمثل النقابة ، وجهة نظر العمال ، حين تتفاعل وتتفق ، أو تتباعد وتنفصل فيما بينها وبين وجهات نظر المديرين وغيرهم من رؤســاء الادارات من ذوى الياقات البيضاء . فتقوم النقابة بدور « القنطرة » التى تربط ما بين « العامل » و « الادارة » . وينبغى أن تخطط سائر البرامج والمشروعات الديمقوقراطية لتقوية هذه « القناطر » حتى يسهل الاتصال المرن ، ولا تحدث المشاحنات والصراعات التى تؤدى إلى حدوث ثغرات وفجوات بين الادارة والعمال ، تلك التى قد تنفجر عنها الصراعات والاضرابات Strikes ،فتقوم الادارة بتخفيف حدة التوتر بين مطالب جهاز التخطيط ومطالب جهاز التنفيذ .

ومن أهم مشكلات النقابة ، ديمقراطية التمثيل والانتخاب ، ووضع الطرق الكفيلة بتحقيق المثل الأعلى فى السلوك الديمقراطى ، عن طريق التمثيل الحقيقى والواقعى لفئات العمال وتحقيق مطالبهم ، عن طريق المساومة الجماعية collective Bargaining مع الادارة العليا ، وحل شكاوى العمال ، ووضع نظــام دقيق للشكاوى منعا للتلاعب ، ومشاركة العمال الفعلية والحقيقية فى عملية إصدار القرار حتى يشعر العامل بالمسئولية الملقاة على « طبقة الادارة » ، ويشاركها مسئولية إصدار القرار ، ومن هنا يصبح العامل « سيداً لنظام » ، وليس عبداً خاضعاً لأوامر بيروقراطية ، وهذا هو الفارق الجوهرى بين السبيل الديمقراطى الخلاق والأسلوب الديكتاتورى الصارم .

وتتفاوت النقابات مع الادارة ، بعقد المؤتمرات والمجالس وسماع المناقشات العادلة ، وبالتالى تحقق النقابة التوازن Equilibrium بين قوتين إنتاجيتين ،وهما قوة التخطيط والتوجيه ؛ وقوى التطبيق والتنفيذ فيحدث التقـــارب ؛ وتقل

الضغوط المضادة ، وتخف حدة الصراعات ، مما يسهل التوصل إلى « إتفاقات » تخدم الانتاج من جهة وقد تؤدي إلى « مبادىء » يمكن تعميمها بين « الادارة » والنقابة من جهة أخرى .

ومن أهم الوظائف الأساسية التي تقوم بها النقابات « تنمية وتوطيد العلاقة بين الادارة والعمال » عن طريق حل مشكلات العمال الخاصة بالأجور وساعات العمل ، وتحسين الظروف الفيزيقية مع اكتساب حق العمال في المشاركة في الإدارة والتخطيط واصدار القرار . وقد تقترح النقابة وتساهم في تنمية الابحاث الفنية الخاصة باستخدام الآلات المتقدمة والتكنولوجيا الحديثة لزيادة الانتاج ؛ كما قد تقترح النقابة أيضاً مختلف الخدمات الاجتماعية التي تساعد على تخفيض إصابات العمل . كما ينبغي أن تشرح النقابة للعمال مشكلات الادارة في التكاليف والتسويق ؛ كما ينبغي في نفس الوقت أن تتعاون الادارة فتقبل وجهات النظر التي تقتنع بها النقابات .

ومن أهم الخدمات الاقتصادية التي تقوم بها « النقابة » هي مشكلات العمال وعرض شكواهم ؛ وسهولة الوصل بين العامل بمواجهته للادارة ؛ فيحدث الاحتكاك المستمر ، الذي قد يؤدي إلى « المرونة » في العلاقات ، بمعنى أن دور النقابة هنا ، هو أقرب إلى دور « العلاقات العامة » ، حين تعمل النقابة كقنطرة تمهد السبيل بين العامل والادارة وتحل المشكلات القائمة بينهما ؛ حتى تنتهي شكاوي العمال التي تستمر أبداً ولن تنتهي .

ويمكن للنقابة عن طريق استخدام وسائل الاتصال **communication** المعروفة ، إما عن طريق الوسائل السمعية أو البصرية ، أو عن طريق النشرات والاعلانات والتقارير ؛ أن تسهم بقسط وافر في تثقيف العمال ؛ وتعرف كل عامل بما يحدث داخل المؤسسة ، ونشر كافة القرارات التي اتخذتها مجالس

الادارات الفرعية ، والقرارات التى اتخذها مجلس إدارة المؤسسة - فيصبح العامل على علم تام بكل ما يدور فى مجالس الادارة من مشكلات ، وما يعرض عليها من حلول ، قد تهم العمال بالضرورة ، وتشعرهم بالانتماء ، فتزداد الروح المعنوية التى تبعث حتما على « زيادة الانتاج » .

وبذلك تصبح النقابة عن طريق المشاركة Participation هى عامل جوهرى له جانبه النفسى والاجتماعى ، كما قد يكون دور النقابة هو نفسه عملية ضرورية ومنتجة ، وبخاصة حينما نشير إلى « اقتصاديات النقابة » ودورها فى « عمليات الاتصال » وعلاقات العمل ، التى قد تنشأ عنها المنازعات ذات الحساسيات ، كما قد يحدث التفكك وعدم التكامل فى التنظيم ، الأمر الذى بشأنه تقوم النقابة « برد فعل تكاملى » عن طريق المشاركة والاتصال وحل التناقضات والصراعات .

ولقد أصبح للنقابات دورها السياسى الخطير ، سواء فى المجتمعات الشيوعية والرأسمالية ، حيث تتحمل النقابات سائر المسئوليات الاقتصادية والاجتماعية ، عن طريق تنمية أعضاء النقابة ثقافياً وحرفياً وإقتصادياً . وهناك عداء تقليدى بين « العمال » و « الادارة » جعل من وظيفة النقابة وظيفة دفاع وحماية ، لأنها تدافع عن العمال من الفصل التعسفى والبطالة (١) ، كما وتحمى العمال ضد انخفاض مستوى المعيشة .

---

(١) تتصل البطالة بسوق العمل وحركة الطلب وعرض العمال متأثرة بالرواج والانكماش، والكساد والانتعاش، حيث تنتشر البطالة العامة أو الكلية فى حالات الركود الاقتصادى، فيصاب المجتمع بالشلل والسكون التام. وقد يؤدى التغير التكنولوجى إلى استيراد الآلات الحديثة التى توفر من عدد العمال ، فتحدث البطالة الجزئية . كما تظهر البطالة الموسمية ، فى فترات وتغيرات موسمية بين العمال الموسميين ، مثل « عمال الترحيل » . وهناك البطالة العرضية وتسمى casual of intermettent unemployment تلك التى تختلف =

وقد تتعاون النقابة مع الادارة فى عمليات تنظيمية ، حين تقلل من اعداد العمال والعاملين فى المؤسسة الذين تكتظ بهم الاقسام والادارات ، دون أن يكون لهم أى « عائد حقيقى » يساوى ما يكلف الانتاج من الاجور التى تصرف لهم كل شهر على حساب أرباح المؤسسة ، فتصبح « البطالة المقنعة » بمثابة عبء إقتصادى تتحمله الميزانية دون جـــدوى . وعلى المسئولين فى شئون « التنظيم والادارة » أن يواجهوا بصراحة هذه المشكلة فى شىء من الحزم، بحيث لاتصرف الأجور إلا لمن يعمل وينتج بالفعل ، وتشترى منه المؤسسة عمله وإنتاجه نظير أجره الشهرى .

وفى المؤسسة تكون « أجور الطاقة الخاملة» وغير العاملة ، على حساب من يعمل ويكدح ، فيستوى فى ذلك « العامل والخامل» و« الكفء وغير الكفء » ، وهذا ظلم صارخ للعمل والعمال . الأمر الذى يستوجب توزيع هذه الطاقة الخاملة ، توزيعاً عادلا على سائر الادارات التى هى فى مسيس الحاجة للعمل والانتاج ، فلا يكون « التكديس فى قسم » على حساب النقص فى قسم آخر ، فلا يحدث التوازن إلا بعدالة توزيع العمل وتوزيع الأجور ، وهذه نزعة إقتصادية صحية ، كما أنها منتجة ورشيدة . ولذلك يكون من الواجب الضرورى على كافة إدارات الحكومة أو المؤسسة الاقتصادية ، هو تحويل الفائض من العمالة إلى أقسام وأعمال وميادين أخرى تشكو من الندرة والنقص فى العاملين فيها ، الأمر الذى يعرقل من نشاطها، ويقلل من إنتاجيتها .

= فيها مقدار العمل أو كميته من يوم إلى آخر ، وبخاصة فى الاعمال التى لا تحتاج إلى تخصص أو موهبة مثل « عمال المبانى » . وتظهر البطالة على العموم بسبب اختلال التوازن الاقتصادى بين «الحركة والسكون» وبين «الانتعاش والانكماش» وقد تزيل النقابات عن العمال مخاوف البطالة ، فتضمن لهم العيش الكريم .

النقابة والحكومة :

قد تتدخل الحكومة فى حالة الصراعات والمنازعات ، التى تؤدى إلى الاضرابات التى تؤثر فى البناء الاقتصادى للدولة ، فتمنع الاضرابات بالقوة ، حتى تحل المشكلات وتنتهى الصراعات. وإذا كانت النقابة فى النظم والحكومات الرأسمالية، هى جهاز مستقل عن الدولة أو الحكومة ، فإن النقابة فى النظم الاشتراكية والحكومات الشيوعية ، هى احدى الأدوات التى تستخدمها الحكومة الشيوعية فى تنفيذ الخطة العامة للدولة . حيث تعمل النقابة الشيوعية فى خدمة الحزب الحكومى، وفى مثل هذه الحكومات والنظم الدكتاتورية ، تكون « الدولة والحزب هما » شىء واحد .

إلا أننا ، بغض النظر عن شكل الدولة ، ولون المجتمع ، إن كان شيوعياً أم رأسماليا ، فإن النقابة تتدخل لدى سلطات الحكومة لعرض شكوى العمال،وكسب التأييد الرسمى البيروقراطى . وقد تطالب النقابة ، أن تشكل الدولة التنظيمات ، وأن تشرع التشريعات ، لكى تحل الصراعات ، وتنتظم العلاقات التى تخفف من حدة الصراع داخل البناء الصناعى . ولذلك تهتم النقابات الشيوعية ، باصدار تشريعات التأمين الاجتماعى ، وتحسين ظروف المعيشة ، ورفع المستوى الثقافى للعامل. كما تقوم النقابات فى جمهوريات روسيا بالرقابة على تطبيق عقود العمل ، كما ويعمل فى كل « نقابة شيوعية » مفتشون فنيون لتحقيق هذا الغرض .

ولعل أهم الوظائف الأساسية للنقابة ، هو تأمين العمال ضد البطالة ، وفى النظم الرأسمالية تنتشر « مكاتب الاتصال بأصحاب الأعمال » من أجل تقديم المساعدات المالية المباشرة لأسر العمال خلال مدة الانقطاع أو التعطل عن العمل . كما وترشد النقابة بسائر العمال إلى « مناطق الطلب على العمل » ، حتى يحدث نوع من التوازن بين معدلات العرض والطلب على العمال ، كما تتوازن أيضا معدلات أجور

العمال ، فلا تنخفض الاجور فى سوق العمل .

وفى انجلترا ، تصرف حكومات العمال « إعانة بطالة» يتمتع بها العامل طوال فترة تمرده وعصيانه ، أو إنقطاعه عن العمل بالبطالة . وذلك حين يثبت فعلا أن العامل لايتظاهر بالبطالة ،وإنما الواقع أنه لا يوجد فعلا أى عمل فى المنطقة التى يقيم فيها ، فإما أن يعمل ، أو يحصل على إعانة من الدولة ، تلك التى قد تقوم بترحيله إلى منطقة أخرى يتوافر فيها العمل . لأن الهدف الحقيقى للنقابة هو التأمين الاجتماعى والصحى لكل العمال ؛ ضد المرض والشيخوخة ؛ والوفاة ؛ وتختلف مزايا التأمين بالطبع باختلاف « قيمة الاشتراك » أو مقدار ما تحققه النقابة من « خدمات » ؛ عن طريق ما تخصصه من ميادين التأمين .

وقد تنشىء النقابة جمعيات إستهلاكية ؛ وجمعيات أخرى إنتاجية؛ بحيث توفر الأولى الضروريات لكل عامل من مواد تموينية ؛ وتنتج للعمال كافة المنتجات والسلع؛ Products التى تبيعها بأسلوب تعاونى وبسعر التكلفة . وقد تنهض النقابة؛ فتقوم بتطبيق « برامج التوجيه المهنى والأمن الصناعى » ؛ فتحقق النقابة بذلك بعض الوظائف الضرورية والجوهرية ؛ حين تتعاون مع الدولة فتسخر النقابة كل امكانياتها لخدمة العمل والعمال ؛ وما يقاسيه العامل فى عالم سادت فيه القيم المادية ؛ وابتعد تماما عن « المثاليات والأخلاقيات » . وبذلك يكون تاكتيك كل نقابة« هو الدفاع إلى أقصى حد ممكن، والتنازل بعد المساومة العنيفة لكى تتحقق أفضل الطرق الرشيدة « للتوصل إلى أكبر كسب ممكن للعمال » .



الباب الخامس

علم الاجتماع الإداري

* فلسفة الادارة العلمية
* العلاقات الانسانية
* الهندسة البشرية
* ثقافة ذوى الياقات البيضاء
* العلاقات العامة
* استراتيجية الحوافز والأجور

تمهيد :

لقد بدأ الفكر الادارى ، مع تسلسل تطور الانسان الحضارى والثقافى ، منذ صدرت حضارة « سومر » وثقافة « مصر القديمة » . بمعنى أن صدور الفكر الادارى كان ملتحما بصدور « الدولة » وظهور « المجتمع السياسى » المنظم وكان ذلك منذ حوالى خمسة آلاف سنة قبل الميلاد .

فلقد أدرك الانسان القديم ، قيمة الكتابة وحفظ السجلات ، ثم اكتشف الحاجة إلى الرجل القوى ، أو « الحاكم الشجاع » . ومع تطور « الدولة » ونمو المجتمع السياسى ، واكتشاف الزراعة ، كثورة صناعية أولى ، بدأت الحاجة الملحة إلى تكوين أول « إدارة » وأول نظام إدارى للحكم .

تطور الفكر الادارى :

وينظر علماء الاجتماع الادارى ، إلى « السلطة » و « القيادة » و « الإدارة » ، على أنها ظواهر اجتماعية ، صدرت مع ظهور « النظم » و « الدول » و « الحضارات » فلقد تطورت « الادارة » كظاهرة اجتماعية ، خلال تطور التاريخ ، فاتخذت أشكالا مختلفة ، منها الادارة التقليدية traditional ، وهذا هو النمط الادارى البدائى Primitive أو القديم .

وفى حضارات أخرى ظهر نمط « الادارة الكارزمية Charismatic » ، حتى يظهر « القائد الروحى » أو الزعيم الكارزمى ، الذى يقود وينفرد وحده بالقيادة ، حين تحيط به هالة قدسية ، كما هو الحال بالنسبة لزعامة المهاتما « غاندى » فى الهند ، والزعيم سعد زغلول فى جمهورية مصر العربية ، ولكن هذا النوع من القيادة له مضاره وسلبياته ، فقد تتحول الحالة الكارزمية ، وما حولها من هالة التكريم والتقديس ، إلى خطر « عبادة الفرد » كما هو الحال بالنسبة لهتلر وموسولينى وستالين .

وهناك قيادات بيروقراطية Bureaucratic ويرتبط هذا النمط القيادى ،

بين مختلف الايجابيات القائمة فى « الادارة التقليدية » وما فيها من ضبط، «والادارة الكارزمية»، وما فيها من تطلع ، وهذا ما تمتاز به « البيروقراطية الموضوعية والمحايدة» فى أنماطها المثالية بالمعنى المعاصر . وقد تستفيد الادارة البيروقراطية من خبرة العلماء والمخترعين والاداريين ، مما قد يحيل طبقة الادارة كلها إلى طبقة تكنوقراطية Technocratic ، تفرز لنا « ثقافة ذوى الياقات البيضاء » .

القيادة والادارة :

تتصل الادارة بالقيادة ، حيث تتمركز فى الادارة العليا ، التى هى إدارة التخطيط ، بمعنى أن الادارة تنقسم إلى ثلاثة أقسام ، إدارة التخطيط ، والادارة التنفيذية ، والادارة المباشرة . ويحتاج الادارى الناجح إلى كل مواهب وخبرات ومهام ، القيادة والسلطة والخبرة الفنية العميقة فى شئون الانتاج والبيع والتسويق والمشتريات والمخازن ، حتى يستطيع « رئيس مجلس الادارة » إتخاذ القرارات ، وتنسيق وتنفيذ الأعمال ، وبالعمل على رفع معنويات العمال وتحريك سلوكهم نحو أهداف إنتاجية . التركيز على توضيح هذه الأهداف ورسم الخطط للوصول إليها ، بشرط أن تكون الخطط ممكنة التنفيذ ، سهلة التطبيق كما يجب أن تكون الأهداف « نابعة من ظروف الجماعة » وليست مفروضة عليها ، بل يشارك الكل فى تحقيق هذه الأهداف ، مع الاهتمام بمقترحات العاملين وطموحاتهم ومداومة الاتصال بهم ، ومساعدتهم على الوصول إلى أهدافهم ، مع توضيح الرؤية ، وضرب المثل الأعلى فى النشاط والإنتاج ، والتنسيق بين جهود الأقسام طبقاً لمسئولياتها فى المؤسسة وأدوارها فى البناء الصناعى .

ويساعد القائد الناجح الأعضاء على الإندماج ، حتى يشعر العضو بمكانته فى الجماعة ، حين يزيد من درجة انتمائه وتماسكه وولائه لتحقيق أهدافها . وقد يهتم القائد الناجح بالناس على نحو « غيرى » فلا تتدخل عناصر شخصية ، بل يكون

العنصر الغالب هو « روح الفريق المتعاون » ، فينسب كل عمل ناجح إلى مجهود الجماعة ككل لا إلى نفسه وقدراته الشخصية ، ومجهوداته الذاتية . مما يخلق جواً مناسباً للعلاقات الانسانية داخل إطار البناء الاجتماعي للمؤسسة كلها . وبذلك يحتفظ الإدارى الناجح ، بالتوازن بين سائر أطراف وأقسام التنظيم الصناعى ، بناء على إرساء القواعد التى تربط بين القائد ومرؤوسيه والعاملين معه . كما ويشجع العمال على بذل المزيد من الجهد ، فلا يلجأون إلى التكاسل والراحة ، بعد صرف المكافآت والحوافز ، فيعمل الإدارى الناجح على رفع المعنويات ، وشحذ الرغبة فى العمل والإنتاج .

ومن ثم ظهرت البحوث والدراسات الميدانية والحقلية بصدد انتقاء « العوامل الإجتماعية والنفسية التى تزيد من معدلات الأمن الصناعى »، والعوامل التى تؤثر فى التركيب الدينامى لشخصية العامل ، واحتكاكه بثقافة المصنع . فصدرت « دراسات العمل والحركة ، وترشيد علاقات العمل . وكان « فايول H Fayol »[1] من أوائل من نبه الأذهان إلى دور « الإدارة العلمية » والأمن الصناعى ، فى تقليل إصابات العمل ، حين أخذت المصانع بنظام الميكنة Automation ، مما كان له رد فعله على الروح المعنوية للعامل ، وعلى نظم وبرامج التدريب والتوجيه المهنى ، وبالإضافة إلى ردود أفعالها المباشرة على نظم الأجور ، وعلى ديموقراطية القيادة والإدارة ، وكلها حلقات متصلة ، تدور حول ذلك « الثالوث الخالد » الذى يربط بين العامل والإدارة والإنتاج ، فى ضوء

---

(١) فهم فايول Fayol (١٨٤١ — ١٩٢٥) « علم الادارة » ومارسه ممارسة تطبيقية ، مما أدى فهمه للادارة فهما واعياً ، وكان فايول يدير الكثير من الندوات التى كان يقيمها فى المركز الذى أنشأه لدراسة الادارة العلمية ، ولقد بدأ فايول حياته مهندساً متخصصاً فى دراسة «علم طبقات الارض».

سوسيولوجيا التنظيمات الصناعية Sociology of Industrial organization .

ولقد أمسك « التون مايو Mayo » بالمفتاح الذى يوصل إلى السلام الصناعى حين يدرس التنظيمات الادارية التى قد تنجح أو تخفق فى حالة قبول الجماعة لها . أو تذمرها منها . ولقد ثبت أن معظم مشكلات العمال فى « شركة وسترن الكتريك » كانت تتعلق بالقلق وصراعات العمل ، ومشكلات الأجور ، وساعات العمل وظروفه الفيزيقية والانسانية .

كما كشفت دراسات مايو عن أهمية « الجماعة » فى تحديد الحافز إلى العمل والانتاج[1]. فانشغلت الأذهان بالجماعات الصغيرة ، واتجه الانتباه إلى الوحدات الصناعية والانتاجية الصغيرة . الأمر الذى معه يقف عالم الاجتماع الصناعى ، الذى يدرس الوظائف الجزئية والكلية للجماعات الصناعية الصغيرة إلى جانب عالم النفس الصناعى ، حين يدرس الاجهاد fatigue والتعب ، والتوجيه المهنى والروح المعنوية Moral .

ولقد أكدت دراسات « الروح المعنوية » أن الأجر المادى ، ليس هو الدافع الوحيد للانتاج وحب العمل ، فهناك الكثير من أشكال الحوافز غير المالية nonfinancial incentives مثل الاهتمام بالعلاقات الانسانية ، وشيوع الروح الديمقراطية فى الادارة ، وتشغيل العمال وتحسين ظروف العمل ، وتأمين العمال من الشيخوخة والعجز ، مما يرفع من الروح المعنوية للعامل ، وشعوره بالأمن والأمان . ولقد إتجهت الأذهان نحو اشتراك العمال فى إتخاذ القرارات ، وحضورهم كأعضاء فى مجالس الادارة ، مما يشيع الديمقراطية فى الحوار ، وإتخاذ القرار فى ظل تنظيم إنتاجى رشيد .

---

(١) الدكتور السيد بدوى ، علم الاجتماع الاقتصادى منشورات جامعة « قاريونس » بنغازى طبعة ١٩٧٧ .

ولقد ظن « تايلور » وأتباعه أن مبادىء الادارة العلمية التى جاءوا بها قد تتجه بالصناعة حتما إلى احلال السلم الصناعى industrial Peace . ولكن العكس كان صحيحاً ، فلقد ثارت المناقشات الحامية وردود الأفعال المناهضة ، التى تستنكر هذا « الاسلوب اللاانسانى فى تحديد الاجور » وتقليل الجهد وخفض الحركات للاستفادة من الوقت الضائع ، وكلها أمور تحيل العمال إلى « أدوات » أو « أشياء » ، مما أحدث زيادة فى حدة الصراع وفورة الحرب الصناعية industrial war ، بين الادارة والعمال ، فظهر عدم التعاون واضحاً بين طبقتى العمل ، فكانت العزلة ، حين انفصمت الصلة بين عنصرى« التخطيط والتنفيذ » .

وكانت حجة نقابات العمال أن ازدياد الاجهاد إنما يؤدى إلى ارتفاع الانتاج كما يؤدى إرتفاع الانتاج بدوره قطعاً إلى انخفاض فى الايدى العاملة ، مما يسبب ارتفاع نسبة البطالة من العمال . كما اعترضت نقابات العمال على تدخل المهندسين فى أعمال العمال وتحديد حركاتهم وتقسيم الزمن المفروض التى تنجز فيه هذه الحركات النمطية الثابتة . مما أثار العمال ضد هذا التدخل فى طبيعة عملهم ، وليس للادارة الحق فى أن تتدخل فى طريقة العامل فى انجاز عمله ، فالمهم هو العمل وأداء العمل . ولم تقف « الادارة العلمية » ، سلبية أمام النقابات وهجمات العمال ، بل ردت ودافعت عن قضايا الادارة العلمية ، وضرورة تطبيقها لأنها ستؤدى إلى الزيادة فى الانتاج والارباح الخيالية ، مما ستكون له نتائجه فى أجور العمال ، وظهور « النقابات العمالية القوية » ، حيث أن زيادة الانتاج إنما ستؤدى حتماً إلى خفض التكلفة الجزئية والكلية ، الامر الذى يؤثر فى التسويق وارتفاع معدلات المبيعات ، وإعادة النظر فى زيادة سعر السلع والمنتجات فى سائر المبيعات . مما يؤدى إلى ضرورة زيادة الانتاج وتشغيل

أعداد كبيرة من العمال .

ديناميكية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس :

ما أنجح من عرك الحياة ، ومارس التجربة ، واختبر ما فيها من خبرات ، و« الخبير » هو الذى خبر الحياة وتعمق أحداثها . فلاشك أن ممارسة العلم ، إنما تختلف كل الاختلاف عن ممارسة الحياة لسبب بسيط جداً وهو أن المعرفة لا تكفى Knowledge is not enough وهذا هو تعبير « خبراء الصناعة » ، كما أن ممارسة العلم، لها أسلوبها المعروف ومنهجها المحدد ، كما وتودى الممارسة الدائمة إلى نوع من التخصصات أو المهارات الثابتة ، تلك التى تودى بنا فى النهـــاية إلى ما يسمى بالتخصص الدقيق ، بين مهرة العمال فى ميدان الألكترونيات .

والادارة الناجحة ، تحترم التخصص ، كما ويؤمن المدير بالنجاح كغاية وبفن المعيشة كأسلوب وبالفهم والديناميكية كطريق للتعامل .كما يأخذ بالفهم والسعادة والاحتكاك المباشر ، بين الانسان فى محيطه الاجتماعى فى مرونة وتلقائية .

وينبغى ألا يلتزم المدير الناجح بأنماط سلوكية جامدة ، وبقواعد بيروقراطية يلتزم بها ، ويسير على نهجها رغم ما فيها من ثغـــرات أو عيوب . والادارة الذكية هى التى تنتج دائما ، وتطمح دائما نحو المزيد ،وتطمع فى تطبيق الجديد ، وتتحمل الكثير من الأعباء فى قيادة رشيدة ، حيث يتحمل المدير الناجح الأعباء التى تثقل من كاهله،حين يتحملها فى رجولة ، دون أن يئن أو يتوجع ، ودون أن يسلك أمام الآخرين وكأنه يحمل فوق ظهره جبلا ، يود لو فرغ من حمله .

إن المدير الناجح فى كل مؤسسة ، هو الذى يلتزم بالمبدأ الاسلامى القائل « كلكم راع وكل راع مسئول عن رعيته » ، ولقد صدق محمد رسـول الله صلى الله عليه وسلم ، فالرجـــل الحق هو الذى يرعى عماله وموظفيه ، ويقدر على حل مشكلاتهم الاجتماعية والنفسية . هـذه هى المهمـة الأسـاسية لكل

« قائد » أو « رئيس » فى كل تنظيم صناعى أو سياسى أو عسكرى ، ولاشك أن منصب « الوزير » هو قمة التنظيم فى كل وزارة ، وتعبر كلمة « الوزير » لغة عن « الوزر » أو « العبء » ، فالوزير هو الذى يتحمل عبء الوزارة ، ويتقبل وزرها ، فلا يظلم ،أو حتى يتسبب فى ظلم أحد . فيدير ويقود ويحكم ، ويفرض التأثير ويتحمل الأعباء دون أي عناء . وطبقا لأسلوب الحوار الديمقراطى المفتوح،مع نجاحه فى فن معاملة الناس ، عن طريق المشاركة فى المهنة ، مع استخدام السيولة والاحتكاك المرن فى التعامل .

ولذلك أصبحت الادارة تحتاج إلى شخصية من لون خاص ، ناعمة الطبع ، حلوة المعشر واللفظ ، وسهلة التعبير والتأثير ، وتنتهج منهجاً ذكيا وديموقراطيا فى الحوار واتخاذ القرار ،وتمتزج فيها عناصر الشدة والحزم ، مع الفطنة والدهاء بالإضافه إلى المساهمة فى حل مشكلات العمال ، وترقيتهم ، وزيادة أجورهم ، وتشجيع الحوافز ، مع شعور العمال بالسعادة إذا ما حققت مؤشرات الانتاج المزيد ، فترتفع الروح المعنوية Moral .

وبذلك يتحقق الرضا الكامل للادارى الناجح إذا ما تحققت أهداف المؤسسة البيروقراطية أو التنظيم الصناعى . وفى كل تنظيم هناك الخبير فى علاقات العمل والعمال ، وهناك المتخصص فى اقتصاديات الصناعة ، كالهندسة الاوتومية Automation أو اقتصاديات الحركة والوقت ، وكل ما يتصل ببرامج تنمية المشروع الصناعى ، ورفع مستوى الأداء والمهارة اليدوية والتخصص الدقيق ، لدى العامل الماهر . مع تخطيط الامكانيات البشرية والمادية ورفع الكفاية الانتاجية ولذلك ينبغى دراسة العامل وأسرته طبقاً لمنهج دراسة الحالة عن طريق المقابلة ، حين يلتقى الاخصائى الصناعى بالعميل ، ويعمل على زيادة العملية الانتاجية ومعدلات الدخل اليومى والقومى .

الادارة والاتصال :

وفى نهاية المطاف ، ينبغى ألا نغفل دور الادارة والتخطيط فى عملية الاتصال Communi cat.on وهى عملية اقتصادية من الدرجة الاولى(١) . بحيث يقوم التخطيط الجيد للشروعات الصناعية والاقتصادية على برامج الاتصال والتلفزة والاعلام . وهنا نستطيع أن نتساءل عن دور التخطيط فى سيولة وسهولة الاتصال ؟ وهل هى إمكانيات يمكن الاعتماد عليها فى حركة التنمية ؟ أم أنها مازالت امكانيات متخلفة عن ركب الحضارة . مما يؤكد ضرورة إعادة النظر وتطوير الاتصال السلكى واللاسلكى . ولكن كيف تتم عملية الاتصال ؟

كيف تتم عملية الاتصال :

والاتصال إما مباشر كالمناقشة والكلام والمواجهة ، وإما غير مباشر كالحديث فى الاذاعة أو قراءة رواية لشكسبير ، أو مشاهدة لوحة فنية لبيكاسو ، أو مسرحية لبرنارد شو ، وهذا هو الاتصال الفنى والأدبى والمسرحى والاذاعى . وهناك فئات متخصصة فى شئون الاتصال ، مثل الصحفى والأديب والفنان وخبراء الاعلام والاعلان والتسويق .

ولذلك تتعدد أهداف الاتصال ، من أهداف ثقافية وفنية عن طريق الكتاب والمسرح والموسيقى ، وأهداف اقتصادية وتجارية ، عن طريق برامج الدعاية والاعلان من أجل التسويق وتنشيط حركة البيع والشراء . وقد يحقق الاتصال أهدافاً ترويحية ، كالسينما والسياحة ، أو أهدافاً سياسية كالجاسوسية والمخابرات .

الاتصال والعلاقات العامة :

هناك فى كل مؤسسة صناعية أو تنظيم اقتصادى ، حركة إتصالية دائبة ،

---

(1) Smelser, Neil, The Sociology of Economic life Printice Hall, editor Alex Inkeles. 1963. P. 85.

تربط بين سائر أنحاء المؤسسة ، حتى تتكامل أجزاء التنظيم . وتقوم العلاقات العامة فى كل مؤسسة بهذا الدور ، حتى يلم كل عامل فى المؤسسة بما يجرى فيها من أحداث وقرارات ، وما يعالج من مشكلات قد تهمه شخصياً ، ومن هنا تقوم الصلة بين العمال والادارة على أساس من تبادل الثقة أو التفاهم ، ومن هنا يشعر العامل بقيمته ودوره وبانتمائه والتزامه ، مما يرفع من معنويات العمال . وحين يتلقى العمال من قسم العلاقات العامة بالمؤسسة ، البيانات الرسمية الصادقة عن « سياسة الانتاج والحوافز والأجور » ، يتسع الأفق ، وتقل قيمة الشائعات الكاذبة ، ولذلك تهتم العمال كثيراً ، بما يحدث داخل مجالس الادارة من مناقشات حول موضوعات تهمهم وتتصل بمستقبل كل منهم ، فتقوم العلاقات العامة فى المؤسسة بعملية إيصال « القرارات » التى يتوصل اليها مجلس الادارة ، وإبلاغ كل الحقائق المتعلقة بمشكلات العمل والعمال . وسياسة المؤسسة لحل هذه المشكلات ، وقيمة معدلات الانتاج ، وتسويق السلع فى السوق ، وأرباح كل عامل ، والتوقعات المستقبلة للمؤسسة والانتاج والسوق والاجور .

وترتبط برامج العلاقات العامة ، بكل مناشط المؤسسة الداخلية والخارجية ؛ وعلى مستوى العلاقات العامة الداخلية يحاول خبراء العلاقات العامة ، أن يدعموا وظيفة هذا الجهاز الحيوى الذى يربط بين سائر أجزاء التنظيم الداخلى للمؤسسة ، فى حلقة « إتصال » دينامى نشط ، تترابط أجزاؤها على نحو وثيق ومرن ، حيث تعمل كل أدوار التنظيم من أجل تحقيق غاية واحدة أو خطة تتجه نحو هدف معين تعمل كل أقسام المؤسسة على بلوغه .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، قد يتوصل جهاز التخطيط إلى « قرار فورى جديد » ينبغى إبلاغه لسائر الاجهزة التنفيذية حتى يتم إنجاز وتحقيق مضمون القرار على نحو رشيد . ولاشك أن جهاز التخطيط نفسه هو فى مسيس الحاجة إلى

. سائر أدوات الاتصال لتنسيق جهوده مع سائر الاجهزة التنفيذية . مما يكون له رد فعله فى سائر أقسام المؤسسة الانتاجية والادارية والفنية . ولذلك كثيراً ماتترابط مجهودات ومواقف أقسام المؤسسة ، حتى يعرف كل منهم كل ما يقوم به القسم الآخر . فقد تتأثر مثلا خطط الدعاية والإعلان ، بخطط التسويق والمبيعات والإنتاج ، حيث يدور الكل فى فلك واحد ، ويتوظف الكل من أجل هدف واحد . فيجب أن يتم التنسيق بين مواقف الكل وجهود الكل ، حتى يصح الهدف وتتضح الرؤيه ، وحتى لا يحدث التعارض أو الازدواج . ولايتم كل ذلك إلا عن طريق « نظام الاتصال الفعال المرن » ،الذى تنساب قنواته بالمعلومات الدقيقة ، فتنتقل القرارات والبيانات .

وما يعنينا من كل هذا ، هو أن الاتصال لا ينبغى أن يكون مرناً بالنسبة لحركة المواقف الفوقية فحسب ، وابلاغها إلى القواعد التحتية(١) . بل على العكس من ذلك ، فإنه لكى تتم الحركة الاتصالية الدينامية ، أن يكون هناك ردود فعل دائمة بين المستويات الفوقية والتحتية ، حتى ترتبط القاعدة دائماً بالقيادة ، وحتى تشعر أجهزة التخطيط ، بما يعانيه الانسان الفرد داخل البناء الاجتماعى للمصنع . فاذا كانت حركة القرار ، هى أبداً هابطة من القيادة الادارية للمؤسسة ، فان رد الفعل النابض بالحياة ، ينبغى أن يأخذ طريقه كحركة صاعدة من أسفل القاعدة . حتى تتعرف القيادات على شكايات القاعدة ومشكلات العاملين ، مع دراسة وجهات نظرهم وتحقيق ما ينبغى أن يكون .

وبذلك يتم الاتصال الحق عن طريق نظام إتصال رشيد وفعال وذى إتجاهين. إتجاه رأسى من مستويات عليا إلى مستويات دنيا ، واتجاه من أسفل التنظيم إلى

---

(1) Ellenson, Ann., Human Relations, Printice-Hall, pp. 72-75.

أعلاه فى رد فعل متكامل، وعادة مايقف التنظيم البيروقراطى السيء عائقاً الاتصال الفعال من القاعدة إلى القيادة على عكس القرارات والتوجيهات التى تنزل إلى القاعدة فأتصورها كما يقول الشاعر « كجلمود صخر حطه السيل من عل » .

وهناك طرق بيروقراطية أخرى فاسدة بالنسبة لفئات العمال، وهى « التقارير السرية » وغالباً ماتحمل هذه التقارير « أحكاماً ظالمة » ومقترحات « جائرة » طبقاً لمعلومات « كاذبة » نتيجة الشائعات أو الأحقاد ، مما يقلل من معنويات العامل ، ولكن اشاعة التفاهم والتعاون والثقة ، إنما يرفع بالطبع من الروح المعنوية ويزيد من معدلات الانتاج .

ولاشك أن تخطيط الاتصال الجيد ، إنما يشمل تحديد الهدف من الاتصال ، والتعرف على الأدوار Roles والأشخاص Persons المراد الاتصال بهم ومعرفتهم معرفة كاملة ، واختيار وسيلة الاتصال ، فقد تستخدم الادارة وسائل مختلفة مثل الاتصال بالنقابة أو استخدام لوحة الاعلان أو الصحف ، أو المجلات الداخلية ، وقد يتم الاتصال أيضاً عن طريق الندوات والمحاضرات والمناقشات والنشرات . وقد تستخدم فئات العمال وسائل أخرى لاتستخدمها الادارة ، مثل « النقابة » أو ارسال شكوى أو تظلم إلى مجلس إدارة المؤسسة .

السلوك الادارى :

لقد حدد لنا « هربرت سيمون Simon » طبيعة السلوك الادارى Administrative Behaviour « بمعناه العصرى ، كما كتب « يوجين بنج Eugene Benge كتابه الفخم الممتع How to manage for to-morrow?[1].

ورفض كل « هربرت سيمون » و « يوجين بنج » النظرة التقليدية الصارمة للسلوك

(1) Benge, Eugene., How to manage for to. morrow ? U S.A. 1975.

الاداري ، كما حددها ماكس فبر Max weber في تنظيماته المثالية . وتمثت وجهة النظر المعاصرة ، مع الأنماط السلوكية الهادفة في كل تنظيم دينامى منتج ، باستخدام أفضل الأنماط السلوكية الممكنة ، وتطبيقها في كل التنظيمات البيروقراطية ، بفضل إستخدام السلوك الاداري الرشيد ، لدى كل « سلطة » أو مسئولية ؛ تحقق هدف إنتاجي ، أو غاية إقتصادية أو دينية أو تربوية .

ولقد تعددت أشكال المنظمات السياسية والدينية والصناعية والادارية ، حكومية كانت أم أهلية ، وصاحب التغير الاجتماعي ، وتطور التكنولوجيا الكثير من ظواهر التفكك والانحلال ، التي أصابت القيم العائلية ، وروابط الدين ، مما أدى إلى عدم استقرار البناءات والعلاقات والنظم الى الدرجة التي معها ، تتأثر التنظيمات والقيادات في كل « نسق اقتصادى » أو « إدارة صناعية » .

والاداري الناجح ، هو « رجل التنظيم Organization Man » على حد تعبير « وليم وايت William whyte » [١] . ولاشك أن « القيادة » أو السلطة الادارية ، إنما تتأثر بالطبع بنوع التنظيم والثقافة ، ونمط الفكر الاداري . الأمر الذى معه يتغير شكل « القائد الاداري » وسلوكه من إدارة « مصنع » إلى إدارة « مزرعة » إلى إدارة « معسكر » أو « سجن » أو « مدرسة » أو حتى ربان السفينة تحتاج إلى القائد الاداري البحري ، الذى غاص في أعماق النفوس البشرية ، وعرك البحر وصارع أعالي البحار فأحكم السفينة بخبرته وتجربته ، وحسن إدارته وحنكته .

والقيادة ضرورية في كل أسرة أو زمرة ، ومطلوبة على رأس كل طائفة أو جماعة ، أو حرفة ، أو نقابة وتتباين الجماعات والزمر ، مع تباين « القيادات » واختلاف أشكال القادة ، وأنماطهم الادارية ، فقد يتمثل القائد الاداري في رئيس

---

(1) Whyte, William., The Organization Man, New york, Anchor Book. 1956.

جماعة Gang Boss أو « أسطى » أو « ملاحظ Foreman » أو « مهندس » وغيرهم من فئات « الادارة الوسطى » ، وكلها طبقات إدارية تتراكم فوق رأس العامل المسكين ، فتضطرب شخصيته وتمرض نفسه ، وتهتز أناه .

ولما كان ذلك كذلك ـ فلقد أصبح «دور القيادة الصناعية » من أخطر الادوار الاقتصادية ، كما أصبح موقف «السلطة فى مجال الصناعة » من أدق المواقف الادارية ، إلى الدرجة التى معها تخضع سلطة « القيادة الصناعية » مباشرة لسلطة « الدولة العليا » ، وتحت إشراف أجهزة مسئولة ، مما يكون للطبقة التكنوقراطية Technocratic class دورها السياسى كطبقة « قيادية » تدير المؤسسات الصناعية ، وتشرف على سائر أجهزة البناء الاقتصادى للدولة . واستناداً إلى هذا الاساس ، أصبحت القيادة مهمة سياسية ، قبل أن تكون مجرد مهمة خاصة بالاشراف الادارى البحت .

والادارى الناجح ، هو الذى يحقق الدور السياسى الذى يلعبه « المصنع » كمؤسسة إنتاجية ، الأمر الذى يعطيه الفرصة للترقية Promotion فى مجال الادارة مما يدفعه الى تمثيل أو شغل مهمات أخرى إقتصادية ، أكثر حجماً ، فتتكامل فى ذاته سمات « الاقتصادى الناجح » كما تتحقق فيه فى نفس الوقت مميزات القائد و « السياسى الرشيد » ، نظراً لخبرته وتجربته وحنكته فى ميادين القيادة والادارة ، وطبقاً لخطة محكمة ، كما وتنظر إليه الدولة ، على أنه أحد دعائم القيادات التكنوقراطية ، أو على أنه «الادارى» الذى نجح فى تأكيد ذاته للقيام بدور «السياسى الماهر» ، فلا شك أن الخيط الفاصل بين حدود « الادارة » وحدود « السلطة أو القيادة السياسية » هو خيط رفيع ، ولا نكاد نلمحه . وهذا هو السبب الذى من أجله تدنو « الطبقة التكنوقراطية » من مراكز « الادارة العليا » ، فتتسلط فى معظم الأحيان على وظائف وأدوار « سياسية لحماً ودماً » ، حين تتربع هذه الطبقة الادارية من

« ذوى الياقات البيضاء » ، فوق كل التنظيمات ، وتحتل كل القمم السائدة فى سلك الدولة ،فتصبح أكثر خطورة وحيوية ، فى الدولة الرأسمالية ، وقد تكون هى نفسها « طبقة « الخبراء » و « المستشارين » الملحقة بأجهزة الدولة الرئاسية فى كل المجتمعات النامية .

القيادة فى التنظيم الصناعى :

إذا كان « التنظيم الصناعى » هو نسق متوازن وديناى ، مكون من « جماعات إنتاجية » صغيرة ، وفئات من طبقات العمال والاداريين ، فإننا نجد أن كل تنظيم صناعى ، إنما « يتفاعل » فى نفس الوقت « كنسق مفتوح » أو حتى كنسق مغلق يتوظف حتماً مع البيئة environment ،ويتفاعل مع الطبيعة البكر ، كالشأن تماماً فى كل « تنظيم بدائى » أو « متخلف » .

وتحتاج سائر التنظيمات الصناعية ، إلى القيادة أو الادارة ، التى تعمل على « توازن أنساق المصنع » وتقوم بعملية التوفيق بين « بنية المصنع كمضمون أومحوى ،وبين تحقيق « الوظيفة الانتاجية » كهدف وغاية ، للهيئة المنظمة للمشروع الصناعى .

وليس التنظيم الصناعى ، نسقاً استاتيكياً خالياً من الصراع والتفكك والتغير ، بل ينبغى ألا تغفل عناصر القوة والتسلط ، التى تضعف من درجة التوازن الاستاتيكى أو تقلل من حدة التضامن التقليدى ، كما وتخفف فى نفس الوقت من شدة « التماسك » والتكامل . الأمر الذى يفجر الصراع ويزيد من حدته ، إذا ما إتسعت الهوة بين العمال والادارة ، وزادت حدة التفاوت فى درجة المهارة بين العمال . ومن هنا يبدأ « الصراع الصناعى » من داخل « تنظيم المصنع » وينطلق من بنية المصنع كتركيب بشرى يتألف من جماعات ووحدات إنتاجية صغيرة ،

ترابط بروابط « إدارية » و « تنظيمية » ، مما يزيد من درجة الاحتكاك Contact بين الجماعات الانتاجية، ذات الهدف الانتاجي والتنظيمي المشترك . وتظهر الأنماط البارزة والمألوفة من الصراعات ، فهناك « صراع نمطي وتقليدي » بين الادارة والعمال، وصراع « تنافسي » بين سائر جماعات العمل والانتاج »، وصراع « طبقي »، بين سائر فئات وطبقات العمال ذات المصالح الفنية المتباينة ، وهناك أيضا « صراع تنظيمي » بين « الادارة » و « النقابة » . ومع كل هذه الألوان المتباينة من الصراع الصناعي، بأشكاله « التقليدية » و « التنافسية » و « الطبقية » و « التنظيمية » نستطيع أن نؤكد على أن « التنظيم الصناعي » ليس « نسقاً هادئاً متناغماً » ، حين يعبر فقط عن « التوازن الاستاتيكي » أو « التضامن المتماسك الثابت » الذى لايعروه التغير أبداً.

ولكي يتحكم « التنظيم فى ذاته » ، إزاء ديناميات « التغير البنائي الباطني » ، هناك « ميكانيزمات تضبط التغير كظاهرة تنظيمية » ، وهناك أيضا ضوابط تتحكم فى سرعة التغير التنظيمي كعامل تقدمي وبناء . وفى كل تنظيم صناعي « ضوابطه الداخلية » التى تتمثل فى اللوائح المفروضة ، والقواعد المنظمة ، بقوة القانون ، وهي قوة لاشك أنها « قاهرة » و « ضاغطة » ، لأنها قوة تستطيع أن تفرض على « ذات الانسان » سائر « العقوبات » و « والجزاءات Sanctions .

وهذه دون شك هى قوة الضبط الخاصة بردع القانون ، وهناك قوة أخرى للضبط الاجتماعي Social Control ، مثل قوة « الضبط الأخلاقي » . وهي قوة معيارية للامتثال بين سائر العمال ، طبقاً لاخلاقيات وقواعد وأصول المهنة ، التى توقع وتفرض العقاب على كل من يخرج على القيم التقليدية للمهنة أو القواعد التنظيمية للمصنع .

الأمر الذى معه يزداد تماسك التنظيم قوة وفعالية وكفاءة ، بالعمل الدائم

على محو وإزالة عناصر السلبية والجبن والنفاق وهى عناصر هدامة ،وهى عوامل مضادة لتكوين التنظيمات الرشيدة،لأن السلبية واللامبالاة ،والانتهازيه إنما تدمر كل تنظيم من الداخل ، فتتباعد عناصر التنظيم بالتفكك وتتناثر أجزاؤه ، أما التنظيم الحق ، فهو المتكامل المتوازن ، وقد يتغير ويتفكك كتنظيم دينامى يتجدد ويتطور ويحترم الذاتية ، كما ويتضمن علاقات ثابتة ووطيدة بين أعضائه .

وحين التفت « ماكس فبر » إلى قناعة ورزانة « بنجامين فرانـــكلين Benjamin Franklin » وأخلاقياته الصارمة فى علاقات العمل ، والبعد عن التحيز وتجنب التساهل ، إنما كان يصف « قيم فرانكلين » . فكل شكل من أشكال العلاقات يتقبله الناس ، يمكن أن يكون عند « إنكلز » موضوعاً لقيمة من القيم ، السائده بين الناس ، كالسلبية والنفاق ، والتقبل الايجابى للنقد ، والصبر والأمانة، والتقشف ، وكبح العواطف Stoicism « وعدم المبالاة ، هى أمثلة أو نمـاذج لأشكال القيم السائدة فى المؤسسات الصناعية والبيروقراطية وفى مختلف المجتمعات والثقافات . (١) .

ويؤكد«جولدنر Gouldner » ،على مجموعةمن الخصائص الجوهريةللقيم،الصناعية وهى المشاركة أو « الموافقة agreement »و« الألفة أو«المعرفةKnowledge»؛ والالزام أو « الارغام inforcement » والامتثال أو « القبولConformity » بمعنى أن القيم الصناعية تمتاز بمشاركة أوموافقة أكبرعدد،مكن من الناس، كما أنها مألوفة لديهم ومعروفة بدرجة عالية من الوضوح ، وبالاضافة إلى أنها مرغوبة اجتماعيا لأنها تشبع حاجات الناس، فإنها تستند إلىمبدأ الالزام ، فالقيم والضوابط ،ملزمةimperative » وآمرهوحتمية،لأنها تعاقب وتثيب، كما أنها تحرم وتفرض،

---

(1) Inkeles. Alex., What is Sociology? Prentice Hall 1964, p. 74.

كما ويخضع كل من يخرج عليها للجزاءات الاجتماعية Social Sanctions . ولذلك يمتثل الانسان الفرد للقيم والضوابط ، ويتقبلها قبولا ، نظراً لضرورتها ثقافياً فى كل المؤسسات ، وإستمرارها وديمومتها ، أو انتشارها إجتماعيا فى سائر المنظمات ، وتأثيرها الحاسم والمباشر على السلوك الاجتماعى ، ومشاركتها الفعالة فى عمليات التربية والتكيف والضبط ، مما يكون للقيم والضوابط صداها فى كل المواقف والأدوار الاجتماعية التى تزخر بها عمليات التفاعل الاجتماعى Social interaction [1].

---

(1) Tiryakian, Edward, Sociologism and Existentialism, Prentice Hall 1962.

الفصل الخامس عشر

فلسفة الإدارة العلمية

* تمهيــد
* قضايا علم الاجتماع الإدارى
* الإدارة العلمية والانتاج
* إدارة المصنع
* تجارب « تايلور » و « جلبرت »
* تجارب « إلتون مايو » فى هاوثورن
* نقد الإدارة العلمية

تمهيـــد :

لقد صدرت « الادارة البدائية Primitive administration » كظاهرة سياسية ، وجدت نفسها لجأة داخل إطار « طبقة كبار السن »، وظهرت بوادرها الأولية فى تلك المكانة Rank التى كان يحتلها «الشيوخ» ، حيث امتزجت «الرئاسة» كفكرة ، والادارة كوظيفة، مع حذق شيخ القبيلة البدائية وعمق تجاربه وحنكته التى كان يستمدها طوال خبرته ، ومع بلورة فكرة « السلطة » و « الحضارة » فى أنماطها البدائية Primitive وأشكالها المستقرة سياسياً . ولا غرابة فى أن تكون أول إدارة فى التاريخ ، هى« الرقابة الادارية » التى فرضها « كهنة سومر » لتنظيم ثروات المعابد .وكانت أول وثيقة إدارية مكتوبة ، هى كشوف «حسابات الجرد » التى أعدها السومريون منذ خمسة آلاف سنة ، على ما يقول « جوردون تشيلد Gordon childe » فى كتابه « الانسان يصنع نفسه Man Makes Himself » [(١)] .

ولقد وضع « الإسكندر الأكبر » نظام أركان الحرب Staff-officer ، بخبرته الحربية وانتصاراته العسكرية ، فابتكرت «حضارة الاسكندر» أشكالا من التنظيم والإدارة والصيانة والعمليات الميدانية.كما احتاجت إدارة الأقاليم والضياع، إلى سجلات خاصة بغلة الأرض ومحاصيل الضيعة ، ولقد عرف « اكسينوفون » اليونانى أهمية الحوافز ، فسمح باقتسام ثمرة النجاح بعد كل محصول كمشاركة فى الأرباح [(٢)] . كما أعلن أفلاطون Plato مبدأ التخصص بقوله : « أيهما أفضل

---

(1) Childe, Gordon., Man Makes Himself, Fontana, Collins. 1965.

(١) جورج (كلود) ، تاريخ الفكر الادارى ، ترجمة أحمد حموده مكتبة الوعي العربي ص ٥٢ .

أن يمتهن كل فرد بضع مهن، أو أن يقصر جهده على مهنة واحدة ؟ (١) وفي هذا المعنى يقول المثل الانجليزى المشهور Jack of all trades master of nothing

ولقد أدرك قدماء المصريين «اللامركزية في التنظيم»، وأناطة الحكم، وتقسيم مصر إدارياً departmentalization إلى إدارات وأقسام أو مراكز نفوذ Zones of Influence. وأدركت «حضارة الصين القديمة» الحاجة إلى التخطيط Planning والتنظيم والتوجيه والرقابة Control، وعرف «البنادقة» في إيطاليا، نظم المراجعة والموازنة، وإدارة شئون الأفراد ورقابة المخازن والجرد والتكاليف.

وعرفت «روما» المواهب الادارية الرفيعـــة في إدارة المزارع وتحصيل الضرائب، وحدد «ميكافيللي» واجبات الأمير أو المدير، وندد «توماس مور» بأوزار الادارة والقيادة، وما يدور فيهما من إفساد ومظالم.

ولقد بدأت الوظيفة الإدارية كتخصص، مع بداية التصنيع وإغراق رأس المال في آلات باهظة التكاليف، واقتناع صاحب العمل، بضرورة تشغيل الآلة أطول وقت ممكن. ولقد بين آدم سميث Adam Smith الحاجة إلى المحاسبات العائدة، وأوضح في كتابه «ثروة الأمم» الطريقة المثالية لتوفير واستبدال الآلات، في قوله: «عند إقامة آلة باهظة الثمن، يجب أن نتوقع العمل الاستثنائي الكبير الذي سوف تؤديه الآلة قبل أن تبلى، ولسوف يضاهي رأس المال المدفوع فيها مضافاً إليه الأرباح المعتادة».

ولكن كيف صدرت «الادارة» بالمعنى العلمي؟ وما هي تلك «الفلسفة» التي تتشدق بها الادارة العلمية؟

في الرد على هذه المسائل. نقول أن «روبرت أوين Owen» هو من رواد الفلاسفة الاجتماعيين «الفابيين» و«الطوباويين utopian» الأوائل الذين

---

(١) المرجع نفسه ص ٣٩.

يقفون جنباً إلى جنب ، مع كل من « أفلاطون » فى اليونان و « توماس مور Moore » فى انجلترا ، حيث آمن كل منهما بمبدأ التخصص ، أما فلسفة أوين ، فقد كانت تقوم على الخير Philanthropy وعلى أن « الانسان من خلق الظروف المحيطة به » ، وأشار الى ضرورة تدريب العمال وتوجيههم للحصول على قدر أكبر من الكسب المادى .

ويعتبر « فردريك ونسلوتايلور Taylor وفرانك جيلبرت Gilbreth الأمريكيين من طلائع الادارة العلمية ، ولقد ألقى « فردريك هالسى Halsey » فى عام ١٨٩١ بحثاً أمام الجمعية الأمريكية للمهندسين الميكانيكيين ، وضح فيه آراءه فى « سياسة الأجور » ، فكان مشروع هالسى ، إسهاماً أصيلا فى تطور الادارة لبضعة أسباب ، تدور كلها حول العمال والأجور ، والعمال والادارة ، ومعدل أجر اليوم ، والساعة ، مع تحديد قيمة العمل التشجيعى .

ولعل أبرز الجهود التى قامت بها « فلسفة الادارة العلمية » هى تطبيق المنهج العلمى فى تخطيط الانتاج ،وتقييم الوظائف ،وتقسيمها إلى عائلات Job families وذلك بتقسيم الوظائف بصفة عامة إلى عدة عائلات،وتقييمها كل حسب طبيعتها، وأهم هذه العائلات الوظيفية ، وظائف الورش والمصانع ، ووظائف الادارة الوسطى ، ووظائف الادارة العليا .

الادارة العلمية والانتاج :

لقد ساهمت « الادارة العلمية » ، فى كل مجالات العمل ، وساعدت على حل المشكلات التى تعترض خطة الانتاج كالتعب Fatigue والملل والتهوية والإضاءة، كما ويهدف علم الاجتماع الصناعى،فى تطبيقاته المهنية إلى زيادة الكفاية الانتاجية، عن طريق التوجيه والتدريب training ، ووضع العامل المناسب فى العمل المناسب. فمن أسباب عدم الرضا المهنى ، عدم تناسب مستوى الذكاء مع متطلبات الوظيفة ،

والقيام بعمل لايتفق مع السمات الشخصية للعامل ، ومعاملته بطريقة غير سليمة مما يكون له صداه ورد فعله على سلوك العامل الوظيفى وعدم رضاه ، لعدم إيمانه بعمله. حيث أن أهم دافع من دوافع العمل ، إلى جانب كسب العيش والأمن ، هو « دافع الانتماء » ، وتحقيق الذات والرضا عن الوظيفة وظروف العمل،ومدى تكيف العامل معها ، إلى جانب فهمه لنفسه وتوقعاته لسلوك الآخرين.

وينبغى أن يتوافق العمل مع قدرات العامل الميكانيكية والحركية والعملية ، مع قياس قدرات التوافق والميول الشخصية مع التعليم والتدريب ، حتى تترقى القدرات الفنية،والخبرات التى تتوافق مع القدرات العقلية والسمعية البصرية .

الانتاج والنموذج الاقتصادى للعمل :

وإذا كان « إدوارد سترونج Edward Strong » يرى أن الميـــل هو استجابة Response لرغبة أو لمهنة . فإن « سوبر Super » يرى أن الميول هى تعبير عن إرادة الشخص،نتيجة لقيامه بأعمال معينة ، كما أن الميل هو نفسه مايمكن قياسه بالاختبارات.وهناك ميول علمية وصناعية واجتماعية ، وعمليةوأدبية وفنية وموسيقية ، تختلف باختلاف القدرات والعوامل العضوية والوراثية والبيئية التى تؤثر فى بناء الشخصية ، كالثقافة والسمات الحسية والحركية والمزاجية ، إلى جانب الخصائص الذكائية والقدرات العقلية .

وتتنوع برامج تدريب العمال ، مع اختيار الوقت اللازم لتدريبهم ؛ إما بالطريقة الكلية أو حتى الطريقة الجزئية . وهناك تخطيط علمى لبرامج التدريب ؛ وذلك لتقليل التالف وتخفيض معدلات الغياب ،وتوجيه طرق الانتاج ،والتقليل من حوادث واصابات العمل . كل ذلك مع توافر المدربين وتحديد البرامج أو الأهداف وتنظيم الوسائل المحققة لهذا الهدف . مع الرغبة الملحة للتدريب، وتوافر طرق دراسة الزمن والحركة ، كخطوة لتحليل العمل ؛ حتى تزداد فكرتنا عن

العمل وضوحاً ، خاصة إذا كان الهدف من تحليل الوظيفة ، هو التوصل إلى أفضل كيفية لأدائها ، دقة وسرعة ، حتى نضع التصميم الكفء لتدريب العامل .

ويمكننا رصد وتسجيل الحركة والعمل وضبط الزمن فى كل حركة ، فنحسب أو نقدر بدقة زمن كل حركة على حدة . وعن طريق عقد المقارنات بين حركات العمال المهرة وغير المهرة ، يمكننا أن نتعرف على الحركات الضرورية للعمل والانتاج . ومن هنا يمكن القيام بعمل نموذج للانتاج ، بحيث يتلافى الحركات غير المنتجة ، فتبقى للعامل الحركات الأساسية فى العملية الانتاجية . ومن ثم يدرب العمال على الطريقة الاقتصادية للانتاج . ويساعد نموذج الانتاج على اختيار الأفراد ، وطريقة تدريبهم ، وتحديد أجورهم وأسلوب ترقيتهم ، وتحسين ظروف العمل ، لكل فئة من فئات العمال .

قضايا علم الاجتماع الادارى :

قلنا إن الادارة ، ظاهرة حضارية ، وهى فن قديم قدم الحضارة . وعلم الاجتماع الادارى Sociology of Administration هو علم حديث ، بل ومن أحدث ، علوم الاجتماع ، التى واكبت ظهور حركة التصنيع النشطة . فلقد تغيرت أنماط الحياة تغيراً واضحاً تحت وطأة الصناعة وتقدم الالكترونيات ، ومع محنة التصنيع ووطأة التكنولوجيا ثارت قضايا علم الاجتماع الصناعى والمهنى ؛ ومعظمها قضايا أساسية تدخل فى صلب علم الاجتماع الادارى ، كقضية الادارة والسلطة ، والادارة العلمية أو البيروقراطية والعقلانية Rationalization[1].

ولقد أثار علم الاجتماع الصناعى ، الاهتمامات التى تزايدت حول مشكلات

---

(١) دكتور السيد بدوى ، علم الاجتماع الاقتصادى ، منشورات جامعة قاريونس (بنغازى) ١٩٧٧ ، ص ٤٤٠ — ٤٤٤ .

التصنيع ، والعوامل الاجتماعية التي تؤثر في زيادة الانتاج . ولاشك أن مجتمع المصنع هو « تنظيم صناعي معقد » أو « بناء اجتماعي » له طبيعته المميزة، حين يصدق ويتطابق مع عدد لا حصر له من التنظيمات الرسمية Formal organization والتنظيمات غير الرسمية informal organization .

أما التنظيمات الرسمية ، فهي خاصة بعلاقات التنظيم التي تضعها وتفرضها الادارة ،كالعلاقة التنظيمية بين مديري الادارات وسائر موظفيهم .أما العلاقات غير الرسمية ، فهي « علاقات خاصة » لا يضعها التنظيم الإداري ، ولاتفرضها المؤسسة البيروقراطية ، لانها علاقات خارجة عن التنظيم الرسمي ، فهي علاقات غير رسمية informal كالصداقة والاحترام ، أو الكراهية والاحتقار المتبادل .

وتخفف التنظيمات غير الرسمية إلى حد بعيد من حدة التنظيمات الرسمية ، كما وتدفع عجلة الانتاج . فالعلاقة الرسمية تمتاز بالصرامة والعنف ، مما يسهل تفشي « النفاق الاجتماعي » في كل نظام بيروقراطي ، فينهدم أو ينهار .

ومن الاهتمامات التي ينشغل بها علم الاجتماع «تنظيم المصنع»، والجماعات العمالية ؛ وهي « زمر صغيره Small groups » ، تعمل كجماعات صناعية منتجة ، وهي جماعات تلقائية متكاملة وغير رسمية informal groups ، كما ويهتم علم الاجتماع الصناعي بالجماعات الانتاجية ، ودراسة القيم Values والاتجاهات والحوافز والدوافع Motives السائدة في البناء الصناعي ، لإختيار أفضل الاشخاص في العمل ، واختبارهم ، وتدريبهم وتوجيههم مهنياً ، ومنحهم مكافآت تشجيعية كحوافز ومنح دورية ترفع من الروح المعنوية [1] بين جماعات الانتاج التي تعمل على تقدم التكنولوجيا ، ورفع معدلات الانتاجية في المصنع كما وتعمل أيضاً على تقدم « التقنية » الصناعية .

---

(1) Brown, J.A., Social psychology in Industry, P. 13

ادارة المصنع :

قبل ظهور « فردريك تايلور » أعلن « هنرى تاون Towne » أن الادارة هى عنصر جوهرى من عناصر الانتاج ، ونظر « تاون » إلى المهندس على أنه اقتصادى engineer as sn economist له مركزه الصناعى ودوره الفنى وخبرته العملية ووظيفته التطبيقية ، فاجتمع فى شخص المهندس كل شروط المصنع الاقتصادية ، من صناعة وفن وخبره تجمع بين النظر والتطبيق .

ولقد اهتم « هنرى ماتكلف Matcalfe » قبل جهود « فردريك تايلور » أيضاً بخطط الادارة والتنظيم وتقسيم العمل بين الافراد ، وهذه هى الخطوات الاولى التى تقدمت بها « إدارة المصنع » حين قصدت معناها العلمى الرشيد ، بعد ظهور « فردريك تايلور » .

ولقد لاحظ « تايلور » أن العامل يميل إلى التكاسل ، ويعمل فقط حتى يحصل على ما يسد رمقه،وأن العمال لم يحاولوا زيادة انتاجيتهم ،كما لاحظ أن الأجر لايحدد حسب الصفات الشخصية بل حسب الأقدمية المطلقة ،مما قتل روح التقدم، بالاضافة إلى « جهل الادارة بالتخطيط والتنفيذ » وتخبطها الواضح فى التقدير والتشغيل ، وانخفاض الانتاجية بسبب سوء العلاقة بين العامل والرؤساء .

---

(١) لقد قال تايلور عن « ماتكاف» بأنه كان عبقرية ادارية ، وبانه هو نفسه مدين لماتكف بالكثير من الافكار والأنظمة . وبينما كان «تاون» يطور أفكاره فى شركته الصناعية كان الكابتن هنرى ماتكاف . يكتشف أغوار الادارة فى ترسانة فرانكفورت . فاكتشف عيوب الأساليب التقديرية البالية فى ميدان التنظيم والرقابة . ووجد « ماتكف » حلا لهذه المشكلة ،وكان الحل الذى وجده أو إبتكره عام ١٨٨ عبارة عن ابتكاره لنظام خاص وكامل للرقابة ، كان بالغ الدقة والمهارة إلى الدرجة التى معها أخذت به إدارة ترسانة فرانكفورت طوال فترة ما له وحتى بعد خروجه بسنوات .

ويسوق لنا تايلور مثالا على مدى سرعة العامل أو الابطاء فى عمله ، فإذا كان يحمل حملا ثقيلا ، فإنه يحاول أن يسير فى سرعة ، ويأخذ أقصر الطرق وأيسرها ، ولكنه عند عودته دون أحمال ، فإنه يحاول أن يسير فى إبطاء متعمد حتى يحصل على الراحة التى افتقدها فى أوبته . ولذلك أطلق تايلور عبارته الإدارية المشهورة : «إننى استطيع أن أمنع العمال من الجلوس ، ولكنى لا أستطيع اطلاقا أن أجعلهم يبذلون كل وقتهم وجهدهم للعمل » .

وفى بداية ظهور حركة الادارة العلمية ، اعتقد العمال وتوهموا أن محاولة رفع إنتاجيتهم إنما ستؤدى إلى فصل عدد كبير منهم ، فكان العامل يتباطأ فى عمله ، وتقل إنتاجيته ، ويقل أجره خوفاً من تعسف الادارة وفصله .

النزعة التايلورية :

مع ظهور « تايلور Taylor » و« جلبرث Gilbreth » و « جانت Gantt » ، بدأت المفاهيم الاولية للادارة العلمية منذ أوائل القـــرن العشرين ، كما بدأت المشكلات الملحة التى فرضت ظهور وإنتشاق « علم الاجتماع الادارى » و« قضايا الادارة العامة » تلك التى بدأت وتطورت ، مع تطور أهمية الدراسات النفسية والاجتماعية ، فى ميادين التجريب والبحوث العلمية الجريئة التى تقوم لنا حلولا عملية وتطبيقية ، تحقق الأمن والأمان للعامل الصنـاعى فى مصنعه ، وترفع من درجة كفايته الانتاجية وتزيد من روحه المعنوية Morale ، فاهتم « فردريك تايلور » بدراسة الوقت Time study ، واهتم جلبرث Gilbreth بعلاج مشكلة التعب ، وتخفيض الجهد ، أو دراسة الحركة Motion study ، بينما اشتهر « جانت Gantt » بنظام للمكافآت ، وبطاقات خاصة لـــسير العمل ، مازالت تحمل إسمه حتى الآن .

ولعل أهم فارق بين « تايلور Taylor » وبين من سبقوه ، رغم وجـــود

التشابه الكبير ، هو أن « تايلور » كان باحثاً تجريبياً ، يفكر بطريقة إمبيريقية empirical ، كما يجرى البحوث والتجارب ، فى ميدان العمل والعمال ، بينما استند من سبقوه إلى آراء ونظرات جافة ، فقدت الخبرة والتجربة .

ولقد بدأ « تايلور » من أبسط الوظائف ، حيث عمل منذ مطلع حياته التى بدأت فى مارس ١٨٥٦ ، كتلميذ صناعى apprentice فى ورشة صغيرة ، ثم أصبح عاملا بشركة « ميدفيل » للحديد والصلب ، وتدرج من عامل عادى بسيط ، إلى رئيس جماعة Gang boss ، إلى ملاحظ عمال Foremen ثم دخل سلك المهندسين ، بعد ترقيته من « مساعد مهندس » إلى أن أصبح كبير مهندسى الشركة . وهذه خبرة طويلة أتيحت لتايلور ، ففهم شخصية العامل ، وكيف يرفع من كفايته الانتاجية ، فكتب تايلورعن « إدارة الورش »وشرح لنا مبادىء الادارة العلمية ، وأجرى الكثير من التجارب والأبحاث ، مع زميله « فرانك جلبرث » .

ومن أسباب ترقى « تايلور » فى سلك « إدارة المصنع » ، أنه لاحظ «تكاسل» و « إبطاء العامل » المتعمد ، فازداد نشاطه ، وإجتهاده حتى ترقى إلى « مباشر » أو ملاحظ، ثم إنتقل كأحد أعضاء الادارة الوسطى middle management فتدرج فى المناصب الفنية والادارية ، من رئيس عمال ، حتى أصبح على رأس القطاع الهندسى كله ، الذى يتربع على قمة التنظيم الصناعى لشركة الحديد والصلب .

وكان تايلور يجرى الأبحاث والدراسات ، على عمال الشركة ، حتى استطاع أن يكون نجماً مرموقاً من نجوم الادارة العامة ، والهندسة البشرية Human engineering بل ولقد أصبح « تايلور » أحد أساطين علم الاجتماع الادارى ، واشتهر على رأس كل مجال من مجالات الانتاج والصناعة ، والادارة والتنظيم ، وكل ما يتصل بميدان التصنيع والتكنولوجيا .

وإن كان «تايلور» قد بدأ حياته كمهندس مغمور فى فيلادلفيا ، وتدرج من وظيفة «صانع

أرانياك ، فى وسط صناعى غريب ، إمتاز بالاستبداد ، وأصبح المديرون فيه كالسوط المسلط على العمل والعمال ، إلا «تايلور» رأى الصواب حين ابتكر فلسفة جديدة للادارة ، واصطنع الكثير من مبادىء الادارة العلمية .

ولم يكن للادارة قبل تايلور ، مفهومها الواضح المخطط والمبرمج ، وبخاصة فى حل مشكلات الانتاج والحوافز وتوجيه العمال ، فقد كانت الصرامة هى لغة المصنع ، وقرارات الادارة لم تكن قرارات رشيدة وعلمية ، بل كانت قوامها « الفراسة » والفهلوة ، والتقدير الجزافى ، فكانت إدارة المصنع فى تلك الأيام تتخبط خبط عشواء الليل .

فقام تايلور بتطوير الورشة ، وتنظيم المصنع ، وذلك بتطبيق مبادىء الادارة العلمية ، ونظام الأجر بالقطعة ، وآمن تايلور بأن هدف الادارة الرشيدة هو دفع الأجور العالية وخفض تكلفة الانتـــاج ، ووضع الرجل المناسب فى المكان الصحيح ، مع مداومة تدريبه وتوجيهه واختباره ، وتهيئة جو من التعاون الودى بين الادارة والعمال ، فكانت حركة الادارة العلمية التى قام بها تايلور بمثابة « ثورة ذهنية » من جانب « التخطيط » و « التنفيذ » ، عن طريق بث روح الفريق بين الادارة والعمال .

ومن مبادىء الادارة العلمية التى يقول بها تايلور ، الحرص على إختيار العامل واختباره وتعاونه مع زملائه ، وإحترامه للعمل والمسئولية والضبط والجزاء ، مع الايمان بالعمل والمكافأة الجزية ، وتنظيم سير العملية الصناعية ، مع اختيار أنسب طريقة لتصنيع وإنتاج السلع Commodities وترشيد طرق تخزينها وتصنيفها .

وليست الادارة العلمية فى رأى تايلور ، هى « عين الرقيب » أو « أرقام التكاليف » أو « الاشراف الموزع » أو « تقسيم العمل والتخصصـــات » مع

دراسة الزمن والحركة ، ولكن الادارة العلمية فيما ذهب « تايلور » هي « ثورة ذهنية كاملة » ، وليست مجرد كلام منمق ومنظم ثم يعرض على القائمين به وكأنما يقول لهم « هذا هو نظامكم فاذهبوا لتنفذوه[1] » ، ولكن الادارة العلمية الحقة ، هي برنامج عمل ، أو منهج مخطط بين العامل والادارة وصاحب العمل ، على ممارسة الرقابة ، وتحسين سير العمل ، والاعتماد على التجريب **experimentation** وتطبيق العلم الوضعي ، للتعرف على اتجاهات التسويق ، واستقرار السوق وضمان استمرار التشغيل ، وترشيد الموارد والآلات ، مع تحسين طرق المتابعة والاشراف على البناء الصناعي برمته .

تجارب « تايلور » و « جلبرت »[2] :

إن أهم المبادىء التي أدخلها « تايلور » في علم الادارة ، هي تحديد كم ونوع العمل الواجب انجازه لكل عامل ، على أن يكون ذلك التحديد مستنداً إلى أبحاث

---

(١) جورج كلود ، تاريخ الفكر الادارى ، ترجمة احمد حودة ، مكتبة الوعى العربى ص ١٥٨ .

(٢) ولد فرانك جلبرت عام ١٨٦٨ ، وبعد تخرجه من الجامعة عمل فى أشغال المقاولات ، مبتدئاً كصبى صغير فى مصنع ولاحظ « جلبرت » أن العمال استخدموا ثلاث مجموعات مختلفة من الحركات ، فاختار جلبرت أحسن الحركات وأقلها وأكثرها أداء وفعالية وكفاءة ، فزادت سرعة البناء من ١٢٠ قالب طوب فى الساعة إلى ٣٥٠ قالب طوب ، وابتكر سقالة متنقلة للعامل ، وميكرو ـ كرونوميتر وهى ساعة دقيقة تسجل كل حركة . كما ابتكر « كرونو سايكل جراف » لقياس سرعة الحركة ، وساهم جلبرت فى تحسين ظروف العمل وتطوير خبراتهم وتدريب كل عامل ووضعه فى مكانه المناسب ، وتغيير ظروف الاضاءة والحرارة لضبط الجوانب الفيزيقية للمصنع . ولاشك أن الدور الذى قام به جلبرت وزوجته ليليان ، إنما كان له رد فعله على طبقة المديرين ، وغرس فيهم روح الديموقراطية والحوار الديموقراطى الحر ، الذى يبتكر الجديد ويدفع إلى الخلق والابتكار وبعث روح التجديد .

علية دون الرجوع إلى تخمينات ظنية من جانب الادارة . وتحاول الادارة العلمية اختيار العامل وتدريبه لأفضل عمل ممكن ، مع اقتناع العامل بعدالة الادارة ، حين تنقسم بينهما الحقوق والواجبات على نحو ديموقراطى متحرر من الاستغلال، ولكى يحقق « تايلور » كل تلك المبادىء الانسانية فى الادارة العلمية ، اتفق مع «فرانك جلبرت » على القيام بعدد من التجارب المشتركة ، فى هذا الميدان الجديد، (١) وكانت التجربة الأولى ، فى دراسة «شحن وتفريغ» الحديد الخام ، وحاولت التجربة إثبات خطأ التقدير الجزافى لكمية العمل ، فحاول تايلور استخدام الأسلوب العلمى للتقدير النسبى لكمية العمل ، وذلك بتقسيم العمل إلى مراحل جزئية بسيطة ، تقلل من جهد العامل ، وتزيد من قدرة إنجازه للعمل ، حتى يحصل على أجر يومى مشجع ، كما ويزيد عن مجرد سد الرمق ، وإزاء هذه التجربة الأولى حصل « تايلور » كما حصل العمال على نتائج مشجعة .

(٢) أما التجربة الثانية ، فلقد كان الهدف المحدد منها هو دراسة الانتاج أو الأجر بالقطعة بتحديد صلة العامل بالأجر أو أثر الانتاج ، على قيمة الأجر ؛ وقياس أثر زيادة الأجر على سيكلوجية العمال ورفع روحهم المعنوية . كما كانت هذه التجربة لدراسة الزمن المستغرق فى عمليات الانتاج ، أى دراسة الوقت بالنسبة للاجر وللانتاج بالقطعة .

ولاحظ تايلور ، أن العمال حقيقة ، هم الأدوات الحقيقية للانتاج والأرباح وهم مصدر التخطيط والتنفيذ ، بالاضافة إلى أن العمال وليس رؤساء العمال هم مصدر كل تنظيم أو إشراف .

ولقد ظهر واضحاً لكل فلاسفة الادارة العلمية ، وعلى رأسهم « تايلور » و « جلبرت » ، أن جهل الادارة وعدم معرفة المهندسين بكمية العمل أو « الانتاجية » الواجب إنتاجها . وكان هذا هو السبب الجوهرى والحاسم فى بلورة

كل نزاع ، حين ينشب الخلاف بين الإدارة والعمال ، فتبدأ حالة من التمرد وعدم التعاون التي قد تؤدى إلى الصراعات أو الإضرابات الحادة .

هذه واحدة ، والظاهرة الثانية فى الادارة القديمة ، هى الرقابة شبه المنعدمة ، وكان العمال يحددون مقدار الانتاج اليومى . وبطريقة تايلور لقياس الحركة ، استطاع أن تزيد هذه الطريقة من الانتاج حتى الضعف ، وباستخدام نفس الامكانيات ، ونفس الآلات ونفس الطاقات البشرية ؛ ويسمى هذا بنظام أو طريقة الدفع بالقطعة A piece Rate system .

كما قام تايلور فى نفس الوقت ، بمحاولات وتجارب لقياس كمية العمل النمطى اليومى التى يتطلبها العمل فى شكل منتظم ، وفى صورة عادلة لا تغضب العامل أو تقلل من قابليته للعمل ؛ وبذلك وضع « تايلور » لكل عامل نظاما ثابتاً للعمل ، ووقتاً كافياً للترويح Recreation .

ولقد أثبت « تايلور » أن وقت العمل يزداد كلما شعر العامل براحة أطول ، بمعنى أن « العامل المنتج » هو العامل الذى يعطى كمية نمطية ومعقولة من العمل اليومى ، الذى يمكن تقسيمه إلى فترات ، يكون بعضها للعمل وأخرى للراحة .

(٣) وفى التجربة الثالثة ، حاول « تايلور » أن يجرى التجارب لمعرفة أكبر درجة من الكفاية الانتاجية يمكن أن يتوصل إليها العامل ، وثبت أن تحسين أدوات العمل ، هى أحسن وسيلة لترشيد الانتاج ، بمعنى أن « تكنولوجيا العمل المتقدمة » هى السبب المباشر الخفى ترفع من الانتاج كماً وكيفاً .

ولقد وجد تايلور ان استخدام « جاروف كبير الحجم ثقيل الحمل » ، يسبب الاجهاد للعامل ، فيزيد من فترات الراحة الطويلة ، فاستخدام « تايلور » الجاروف الصغير الحجم « قليل الثقل » سهل حمله ، فوجد أنه لا يسبب إلا إجهاداً للعامل ، كما تقل كمية الانتاج العامة أو النمطية فى معظم ساعات نهاية يوم العمل ،

حيث تخف الكمية النمطية وتقل معدلاتها . ولقد أدى استعمال الجاروف المتوسط الحجم والحمولة ، إلى زيادة كبيرة فى معدلات الانتاجية طوال أيام العمل .

(٤) وإذا كانت التجربة الثالثة خاصة بتحسين أدوات العمل ،فان التجربة الرابعة خاصة بدراسة الحركة Motion Study ، حيث أن دراسة الوقت وحدها لا تكفى ، بل يجب تقليل الحركة حتى يمكن الاستفادة من الوقت وتخفيض الجهد فاستبعد « جلبرت » الحركات التى تسبب عطل العمل ، وضياع الوقت والجهد .

ولقد اشتهر « جلبرت » بتقليل الحركات الزائدة فازداد إنتاج العامل ، حين قلت أو عدلت أو حتى انعدمت حركاته الزائدة وغير المطلوبة . مما يزيد من نشاط العامل ويسهل من مهمته ، مع حذف الحركات غير الضرورية . فالتجربة الرابعة ، تقتصد مجهود العامل الضائع ، وتنتفع بوقته وجهده ، بتقليل حركاته أو تعديلها أو حتى تنميطها وتبسيطها .

(٥) وفى التجربة الخامسة ، طبق تايلور « مبدأ تحسين ظروف أو شروط العمل » ، وهو أحد مبادىء الإدارة العلمية . فبعد أن درس « تايلور » ظروف مصنع الصلب للعاملات لصناعة « الرمبيلات » التى تدور بفضل الاستناد إلى بلى العجلات ، كما درس تايلور الشروط الصحية داخل المصنع . ووجد ضرورة الاهتمام بتقليل وقت العمل ، مع الجلسة المريحة لكى لاتصاب العاملة أثناء عملها بالتعب أو الاجهاد . وتحتاج هذه العملية إلى دقة ومهارة ، وقوة إبصار ، مع تركيز حاسة اللمس ، لمعرفة الخدوش أو الشقوق التى تسبب خشونة السطح الخارجى لكل بلية .

وبعد أن قام تايلور ، بتقليل ساعات العمل ، وبتخفيض الوقت من عشر ساعات إلى تسع ساعات ونصف ، فوجد أن العاملات قمن بنفس الانتاج ، ثم خفض تايلور ساعات العمل إلى تسع فقط ، فحصل على نفس الانتاجية .

وعلى الرغم من أن أجر العاملات لم يقل بتقليل ساعات العمل إلا أن تايلور

وجد أن الإرهاق والتعب والعصبية ، كانت هى النتائج الطبيعية لتقليل ساعات العمل ، نظراً للملل والسأمة ، وحالات التوتر التى قد تنتج عن العمل الروتينى المستمر ، حيث أن تايلور لم يكن يشجع العاملات على الكلام ، أثناء العمل ، فيتعمد أن يجلسن « متفرقات » ، كما اقترح تايلور أن يعطى الفتيات العاملات فترات للراحة ، بعد كل ساعة وربع ، من العمل المتصل ، كما طبق نظام أجر القطعة المتغيرة Differential Piece Work .

وتتلخص هذه الطريقة بوجود فئتين من الأجر ، بالنسبة لكل فئات أو وحدات الانتاج ، فهناك « فئة منخفضة للعاملات الكسالى اللائى ينجزن العمل فى وقت أطول مما يجب . وفئة أخرى مرتفعة الأجر بالنسبة للعاملات اللائى ينجزن من العمل النمطى الكامل فى سرعة ملحوظة » . فاقترح تايلور الاجر المرتفع كحافز قوى ، يشجع العاملات على انتاج أكبر عدد ممكن من الوحدات ، وفى أقل وقت ممكن .

ولقد كانت أهم نتائج التجربة الخامسة التى قام بها « تايلور » إرتفاع ملحوظ فى أجور العاملات ، ولقد أدى شعور العاملات بالرعاية ، وتخفيض ساعات العمل إلى زيادة ملحوظة فى الانتاجية العامة للمصنع ، كما انخفضت تكاليف التفتيش والمتابعة على البلى ، وشعرت العاملات بالأمن الداخلى ، وأصبح بالقسم ٤٥ عاملة فقط ، بدلا من ١٢٠ عاملة . وهذه هى عملية ترشيد علمية وعملية ، للانتاج والأجور وتقليل ساعات العمل مع دفع الاجر العادل ، والحافز المشجع .

أبحاث هاوثورن Howthorne :

بعد « تايلور » و « جلبرت » ، اتجهت « فلسفة الادارة العلمية » نحو مصانع خاصة لاجراء الابحاث فى علم الاجتماع الصناعى ، وللقيام بالتجارب العلمية الخاصة بتخفيف وطأة الآلية ، والعمل لصالح الجانب الروحى والانسانى لعمال شركة وسترن الكتريك western electric company فى شيكاغو بأمريكا .

ولقد قام « التون مايو Elton Mayo » بأبحاث شـركة هوثورن ، التي أجراها على ٢١٠٠٠ عامل لدراسة عوامل سلوكية ذاتية يكون لها صداها على شخصية العامل ، وأثرها في مستوى إنتاجيته كما وكيفاً . ولذلك اهتمت معظم تلك الدراسات والأبحاث التي بدأ بها «علم الاجتماع الصناعي»، ومبادىء الادارة العلمية بدراسة جوانب صحية وفيزيقية ، تتعلق بأمراض المصنع وتشوهات المهنة التي تنجم عن القيام بأعمال خاصة . ومن المعروف أن هناك عمليات صناعية تتعلق بتركيب المواد الكيماوية والمشعة والالكترونيات، وفي مصانعنا الآن حوادث وأمراض خاصة بالمهنة ، قد تكون لها آثارها على نفسية العامل وصحته الفيزيقية والبدنية ، وعلى نسبة الاصابة بالعمل حيث تؤثر حوادث واصابات العمل على معدلات الانتاج ، كما وتقف معدلات الاصابة بالعمل حجر عثرة إزاء مستقبل العامل الوظيفي ، في حالة عجزه الجزئي أو الكلي ، أو على طريقة إنتاجه ومعدلات أرباحه .

ومن الدراسات الرئيسية التي اشتهرت بها أبحـاث هاوثورن دراسة التعب والاجهاد Fatigue ، والتوافق والاستقرار الصناعي بعيداً عن صراعات العمل، الأمر الذي دفع « التون مايو » إلى أن يعلن ضرورة التأكيد عـلى الشروط الفيزيقية للعمل ، كالاضاءة والحركة والتهوية ، وزيادة فترات الراحة ، وتقليل ساعات العمل . وبعد تجارب متعددة في هذا الصدد ، اتضح لالتون مايو أن العمال لا يعملون كأفراد ، بل كجماعات ، فالعمل الصناعي هو « نشاط جمعي group activity »[1] .

---

(١) ساهمت تجارب « لفين Kurt Lewin » في نظرية المجال السيكولوجي Psychological Field. في «دراسة الاجواء الاجتماعية الديموقراطية والديكتاتورية»، وردود فعلها على أنماط الشخصية والسلوك. وذلك بعد القيام بدراسة نظرية وحقلية في صور السلوك العدواني وأسبابه الجماعية، وباستخدام منهج العزل التجريبي لمختلف جماعات العمل.

ولذلك اهتم « التون مايو » بدراسة المجال السلوكي والاجتماعي ، وكيف يلقي جو المصنع على « قرار الجماعة Group Decision » ، وعلى سلوك الأفراد ، مختلف « الآثار » و « الانطباعات » التي تفرض نفسها على « ادراك العامل أو حركته » داخل إطار مجاله الحيوي ، وما يعترضه من صعوبات أو تصورات ، قد تقف حجر عثرة أزاء تقدمه وبلوغ أهدافه ، على اعتبار النظرة الصورية Formal القائلة بأن كل إنسان طبيعي يعمل داخل إطار الحياة Life-Space ، إنما يخضع لشروط حتمية ، هي شروط المجال البيئي ، ومدى تفاعله أو تكيفه وتوازنه في مجال فيزيقي ، وقد تكون له مواقفه الاجتماعية ، مما يكون له رد فعله على صحة العامل النفسية ، عن طريق طريق تحسين ظروفه الاجتماعية ، أو « أنسنة الجو الصناعي » الذي يعيشه ، حتى يمكن التنبؤ Prediction بانتاجية أكثر ، وتفسير سلوكه بأسلوب تجريبي ، وحل مشكلاته مع المهندسين من الذين يشغلون ، وظائف عليا من « وظائف ذوي الياقات البيضاء The white collar job » ، بالاضافة إلى العامل المتعطل Unemployed worker وما قد يعانيه من مشكلات .

التون مايو Elton Mayo :

لقد أثبت « التون مايو » وجود معامل الارتباط المؤكد والمرتفع بين ظروف العامل الاجتماعية ، وزيادة أو انخفاض معدلات الانتاجية ، كما تتغير هذه الانتاجية ، مع تغيير مواعيد الراحة والترفيه والتوقف عن العمل . كما أثبت « مايو » أيضاً أن زيادة « التماسك العضوي » بين الجماعات الصناعية الصغيرة والمنتجة ، إنما تتأثر بتغيير شكل السلطة أو الادارة أو التنظيم . فالمشاركة في القرار ، إنما تتيح للجماعة المنتجة فرصة التماسك والتعاون ، التي تزيد من قوة التضامن ، مما يغني عن الاشراف ويقلل من تكاليفه .

ولسوف نشير الآن إلى أهم ظروف وفرضيات وأدوات التجارب التي قام

بها « التون مايو » وكلها خمس تجـــارب ، بدأت فى نوفبر عام ١٩٢٤ ، حيث بدأت التجربة الأولى فى شركة وسترن الكتريك ، لاكتشاف العلاقة بين الكفاية الانتاجية ، والاضاءة ، وأجريت التجربة فى ثلاث « ورش » أو « أقسام » من ورش وأقسام المصنع. ولقد حقق هذا التقسيم لاجراء التجربة فى مختلف أقسام الورش ، الكثير من النتائج ، التى أظهرت بوضوح أن درجة الرضا عن العمل ، وكفاية العامل الانتاجية ، إنما تتأثر كل منها ، بالكثير من العوامل التى يمكن تقسيمها هى الأخرى ، إلى عوامل بيئية ، « خارجية » و « داخلية » بالنسبة لبيئة العمل. بمعنى أننا نرى أن كل العوامل يمكن أن نردها إلى مجموعات ثلاث يتأثر بها الانتاج الكلى للمصنع. والمجموعة الأولى، هى العوامل البيولوجيـة Biological، أما العوامل السيكولوجية كالدوافع والحوافز المشجعة ، فتدخل جميعها فى المجموعة الثانية .أما المجموعة الثالثة والأخيرة من العوامل التى كشفت عنها التجارب، فهى « العوامل الاجتماعية Social factors » . وتؤثر كل هذه العوامل فى سلوك العامل ، كما تحدد شخصيته وتنظم انتاجيته. وفى هذه التجربة كان الهدف ، هو اثبات وجود علاقة طردية بين قوة الاضاءة والكفاية الانتاجية للعامل ، وقسمت فيها مجموعات العمال إلى مجموعة تجريبية test group وتعمل تحت اضاءة متغيرة ومجموعة ضابطة control group ، وتعمل تحت اضاءة ثابتة Constant .

ولقد ثبت من هذه التجربة أن الانتاج لا يتمشى أو يتأثر بتوزيع كمية الاضاءة ، بقدر ما يتمشى مع « الحالة النفسية » التى ترتبت على طمأنينة العامل ، فيشعر بالرضا ويزيد من جهده أو اقباله على العمل فى ظروف أفضل وأكثر إضاءة، على الرغم من أن درجة الإضاءة لم تتغير فى بعض الحالات . إلا أن معدلات الانتاجية كانت فى الزيادة المستمرة ، فليس المهم إذن هو «كمية الاضاءة» ، وإنما يعتمد الانتاج على «الحالة المزاجية» و«الاستعداد النفسى ومدى الاقبال على العمل» ، وهذا

السبب الجوهرى فى زيادة الكفاية الانتاجية .

(٢) وبعد هذه التجربة الأولى ، بدأت التجربة الثانية وذلك لتصميم جدول العمل ، واختبار درجة الكفاية الانتاجية . فقامت سلسلة من التجارب على عدد معزول من العمال ، فتخيلوا أنهم يمكنهم السيطرة تماماً على العمل وظروفه ، وروعى أن يكون العمال على درجة واحدة من المران والخبرة واستمرت التجربة من عام ١٩٢٧ حتى ١٩٣٢ ، وعلى ثلاث فترات ، بدأت الفترة الأولى وانتهت فى عام ١٩٢٧ وكانت الأهداف الحقيقية لهذه التجربة هى قياس درجة انتاج العاملة قبل دخولها غرفة الاختبار Test room مع حساب أجرها ، ودراسه حالتها الصحية ، وأثرها على سرعة الكفاية الانتاجية .

وإذا كانت الفترة الأولى قد بدأت فى الفترة ما بين ٢٤ أبريل من عام ١٩٢٧ وانتهت فى ٢٩ مايو فى نفس السنة ، فان الفترة الثانية قد بدأت فى ١٠ مايو ١٩٢٧ ، وانتهت فى ١١ يونيو من نفس السنة . واعتادت العاملات فى هذه الفترة على طريقة روتينية ، لتسجيل البيانات .

وبدأت الفترة الثالثة فى١٣ يونيو١٩٢٧،وانتهت فى ٦ أغسطس فى نفس السنة وفى هذه الفتره انتظمت العاملات فى مجموعة منفصلة لحساب الأجر على أساس القطعة .

ولقد كان من عوامل فشل تجربة الاضاءة ، هو العدد الكبير من العمال المختارين لاجراء التجربة الأولى،وروعى فى التجربة الثانية ،أن يكون عدد العمال أقل،حتى يمكن التحكم فى سلوك العمال أثناء اجراء التجارب.واختار « التون مايو وزملاؤه » عاملتين ممن يشتغلن فى تركيب أجزاء التليفونات،وعهد إليها إختيار أربعة أخريات، ليزاملنها أثناء مراحل التجربة حتى الدخول إلى غرفة الاختبار فأصبح عدد الفتيات اللاتى

يجرى عليهن التجربة ست عاملات ، يجلسن إلى مائدة مستطيلة فى حجرة خاصة ، ومعهن ملاحظ Foreman يسجل ويراقب ومعه من يساعده فى الكتابة علـى الآلة الكاتبة ، لتسجيل معدلات الانتاج الدورية الخاصة بالفتيات . بشرط أن يكون الملاحظ ودوداً فى معاملته للعاملات ، حتى يوجهن فى رفق كما ويستمع إلى مشكلاتهن . والمطلوب منهن جميعاً إنهاء تركيب جهاز مؤلف من أربعين قطعة ، وتحاول الفتيات تركيب أجزاء هذا الجهاز التى تأتى اليهن فى سرعة على صوانى متحركة . وفى خفة ملحوظة ، قامت كل فتاة بتركيب قطع الجهاز ، بحيث تقيس آلة حاسبة، تحسب الانتاج الكلى بالساعة . ولقد قام المختصون باجراء تعديلات وتغييرات على التجربة .

وكان من نتائج هذه التجربة ، خلال فتراتها الثلاث ، إحداث متغيرات Variables ضرورية قبل القيام بالتجربة الحقيقية على فترات الراحة . وانتجت الفتيات وهن فرادى طوال الفترة الأولى والثانية حوالى ٢٤٠٠ جهاز فى الأسبوع وذلك فى ٤٨ ساعة عمل ، ولا تعطى راحات أثناء العمـل . وفى الفترة الثالثة قدرت أجور الفتيات على جملة انتاجهن كمجموعة واحدة ، فزاد الانتاج ، وهن كمجموعة ، أكثر من انتاجهن منعزلات .

وفى الفترة الرابعة ، واستمرت خمسة أسابيع ، وابتدأت من ٨ أغسطس ، عام ١٩٢٧ ، وانتهت فى ١٠ سبتمبر من نفس السنة ، تغيرت فترات الراحة ، وتعددت الراحات القصيرة ، أثناء حالات الاجهاد ، فكانت الساعة العاشرة صباحا والثانية بعد الظهر ، هى أفضل فترات للراحة . وحين أعطيت الفتيات هذه الراحات الجزئية القصيرة ، زاد انتاج العاملات .

وفى الفترة الخامسة ، وبدأت فى ١٢ سبتمبر وانتهت فى ٨ أكتوبر من نفس السنة ، حيث زادت الراحات من خمس دقائق كل مرة إلى عشرة دقائق ، فزاد

الانتاج تبعاً لزيادة فترة الراحات . وفى الفترة السادسة التى بدأت من ١٠ أكتوبر ١٩٢٧ حتى ٥ نوفبر من نفس السنة. أعطيت للفتيات ست فترات للراحة،كل منها خمسة دقائق، فتحسن معدل الانتاج واستمر فى الزيادة .

وفى الفترة السابعة التى بدأت فى ٧ نوفبر ١٩٢٧ وانتهت فى ٢١ يناير ١٩٢٨ وفى هذه الفترة عدل نظام ، فترات الراحة حسب رغبة العاملات ، وأصبحت الراحة ،اختيارية ، بدلامن ، راحة ادارية مفروضة ، على نحو استاتيكى وجبرى ، كما أدخلت فترتان للراحة احداهما عشر دقائق فى فترة مابعد الضحى ، والأخرى خمسة عشر دقيقة فى الفترة المسائية .

ولقد بدأ الخبراء فى الفترة الثامنة ، بالاجتماع بالعاملات ، وعرضوا عليهن تغيير مواعيد الحضور والانصراف ، وتقليل يوم العمل ، بالانصراف الساعة الرابعة والنصف بدلا من الخامسة مساء ، ومع ذلك لم تهبط الانتاجية ، وزاد معدل الانتاج فى الساعة ، حين بدأت تجارب الفترة الثامنة من ٢٣ يناير ١٩٢٨ ثم انتهت فى ١٠ مارس من نفس السنة .

وفى المرة التاسعة التى بدأت فى ١٢ مارس وانتهت فى أوائل أبريل من نفس السنة ، حاول القائمون على التجربة أن ينقصوا من إجمالى ساعات العمل اليومى فانقصوا يوم العمل بمقدار نصف ساعة أخرى ، على أن تنصرف العاملات فى الساعة الرابعة تماماً ، بدلا من إنصرافهن فى الرابعة والنصف ، مع استخدام نظام الراحات فى الفترة السابقة . واختارت العاملات أن يبدأ يوم العمل بتأخير نصف ساعة ، على أن يخرجن فى الرابعة والنصف .وفضلن الحضور متأخرات نصف ساعة على الانصراف المبكر ،وكان من نتيجة هذا النظام الجديد ، أن زاد معدل الانتاج فى الساعة ، بينما أخذ معدل الانتاج الكلى فى الانخفاض ، فانخفضت الأجور بالنسبة لكل العاملات .

ولعلاج كل هذه المشكلات، بدأت الفترة العاشرة فى ٩ ابريل من عام ١٩٢٨ وانتهت فى ٣٠ يوليو من نفس السنة، واحتفظ القائمون بالتجربة، بنظام جدول العمل فى الفترة السابقة مع الاحتفاظ بفتراتهن للراحة، واحدة فى الصباح وقدرها ٢٥ دقيقة، والثانية فى المساء ومداها عشر دقائق، مع مداومة الكشف الطبى على العاملات، مما كان له رد فعله النفسى، فارتفع معدل الانتاج. ولقد سئلت الفتيات عن السبب فى زيادة الانتاج، فقلن إن العمل فى «حجرة الاختبار» مريح، كما وتوجد حرية أكبر، لعدم وجود رؤساء، أو اشراف مباشر، فظهرت المهارات الفردية، دون أن تتقيد بنشاط الجماعة أو انتاجها الكلى total product.

وفى محاولة أخرى، حاول القائمون بالتجربة أن تكون أيام العمل الاسبوعية خمسة أيام فقط، مع منح العاملات عطلة السبت والأحد، على أن تستمر الراحات كما هى، وبدأت هذه الفترة الحادية عشرة، من ٢ يوليو ١٩٢٨، وانتهت فى أول سبتمبر ١٩٢٨، وعلى الرغم من انخفاض ساعات العمل بمعدل ١٣٫٢٪، إلا أن معدل إنتاج العاملات فى الساعة قد زاد.

وفى الفترة الثانية عشرة، اكتسبت العاملات كل المميزات فى الفترات السابقة، وذلك بدون راحة أثناء العمل، كما كان الحال فى الفترة الثالثة، حيث استمر العمل ٤٨ ساعة فى الأسبوع. مما أثار الشعور بالتمرد والشكوى من الاجهاد بين العاملات، وظهر الابطاء المتعمد، حتى تقتنع الادارة بمزايا فترات الراحة، ولقد بدأت هذه الفترة فى ٣ سبتمبر ١٩٢٨ وانتهت فى ٢٤ نوفمبر من نفس السنة. وكان من نتيجة الغاء الراحات، هبوط مؤشرات الانتاج.

فى الفترة الثالثة عشرة والأخيرة، وكانت أطول فترات هذه التجربة، رحبت الفتيات باعادة جدول العمل الذى طبق عليهن فى الفترة السابقة،

وعادت إليهن حقوقهن فى فترات الراحة فى هذه الفترة ، التى استمرت من ٢٦ نوفبر عام ١٩٢٨ حتى ٢٩ يونيو من عام ١٩٢٩ . وانعكست مشاعر الفتيات ، حين رحبن بعودة الراحات ، فاتجهت مؤشرات الانتاج ثانية إلى الزيادة المستمرة والسريعة .

ولقد ثبت من هذه التجارب أن فترات الراحة فى غرفة الاختبار ، قد أثرت على انتاجية الفتيات ، فانخفضت نسبة الغياب وزاد معدلات الانتاجية ، كما زادت رغبة الفتيات فى العمل فى غرفة الاختبار . ولقد أثبتت هذه التجارب أهمية «العامل السيكولوجى» وأثر الروح المعنوية المتزايدة على ارتفاع معدلات الانتاجية فلقد بلغ إنتاج كل فتاة إلى تجميع ٣٠٠٠ جهاز فى الأسبوع ، بسبب إعطـــاء الفتيات حرية الحركة ، وحرية اختيـــار طريقة العمل المناسبة، بلا رئيس أو اشراف .

(٣) وإذا كانت التجربة الثانية التى استمرت طوال هذه الفترات قد كانت تهدف إلى اكتشاف « أثر جدول العمل على انتاجية العـاملات » ، فان « التجربة الثالثة » فى مصانع « هوثورن » قد أعدت وأجريت لايجاد العلاقة بين كمية الأجر وإنتاجية الفرد ، أى اكتشاف معامل الارتبـاط الذى يربط الأجر بالإنتاج .

ولا ترجع زيادة الانتاج بالطبع ، إلى مجرد تغيير ظروف العمل وحدها ، أو « تعديل الأجور » فقط دون تغيير فى أنماط « العلاقات الانسـانية Human Relations » ولكن الأمر الذى يراد البحث عنه تجريبياً ، هو تحديد مدى تأثير مقدار الأجر على كمية الانتاج ، وإلى أى حد تتأثر زيادة الانتاجية بمتغيرات تتعلق بمؤشرات الصعود أو الهبوط فى كمية الأجر ، ومدى ربطه بكم الانتاج .

ولقد مرت هذه التجربة الثالثة بفترات زمانية ثلاث ، وطبقت على مجموعات

ضابطة وتجريبيةوظهرت نتائج إيجابية فى الفترة الثانية من التجربة، بعد أن تأقلم العامل على ظروف العمل الجديد، بعد مرور « فترة الأساس » ثم دخوله إلى الفترة الثانية ، وهى « فترة التجربة » نفسها ، كما لوحظ ارتفاعا واضحاً فى الانتاج بعد ادخال فترات الراحة.ولم تثبت التجربة ارتفاع معدلات الانتاج بسبب الأجر وحده بل إن هناك الكثير من الأسباب التى تتضافر من أجل زيادة الانتاجية .

(٤) أما التجربة الرابعة فى مصانع هاوثورن.، فلقد ركزت على دور المقابلة Interview فى معرفة درجة إرتفاع وهبوط الروح المعنوية ، عن طريق الاتصال المباشر بالعمال . ولقد أجريت المقابلة على ١٦٠ عامل يعبرون عن عينة ممثلة لقسم التفتيش وهو أحد أقسام الانتاج ، واستمرت التجربة من سبتمبر عام ١٩٢٨ حتى فبراير ١٩٢٩ ولقد نجح نظام المقابلة ، كطريقة للحصول على معلومات وحقائق خاصة بتدريب رؤساء العمال ، وتوجيه « الادارة المتوسطة Middle management » ، حتى تتقارب وجهات النظر بين العمال والملاحظين Foremen ، واقتناع كل منهم بدور الآخر . مما يؤكد نجاح منهج المقابلة للحصول على معلومات وبيانات قد تستفيد منها الادارة ،فتحدث التغيير المباشر فى نظم التدريب training والتوجيه المهنى occupational guidance .

(٥) وفى التجربة الخامسة والاخيرة ، كان الهدف هو دراسة السلوك الجماعى وأثره على الانتاجية .فلقد وجد القائمون على التجارب أن « معدلات الانتاج» لم تكن تتأثر بالاجور وحدها ، أو رفع الروح المعنوية ، فاتجه البحث نحو فرض آخر هو « السلوك الجماعى » ومدى تأثير « التكامل » بين الجماعه الانتاجية الصغيرة فى الزيادة الكيفية والكمية للانتاج .

. ولقد كشفت التجربة عن وجود « رغبة » جماعية ملحة » لتكوين جماعات أو تنظيمات غير رسمية . وحاول القائمون على تجارب هاوثورن الحصول على

نتائج علمية تكشف عن طبيعة السلوك الجمعى ولقد كان لنظام الملاحظة أثره على نفسية العامل ، وهبوط إنتاجيته ، كما أن معدل انتاج الجماعة يكون كبيراً خلال الساعات الاولى من الصباح، ثم يأخذ هذا المعدل فى الهبوط والانخفاض فى الايام الاخيرة من الاسبوع . بحيث يقوم العامل بكل ما هو مطلوب منه أن يؤديه ، ثم يأخذ انتاجه فى الانخفاض فى الساعات الاخيرة من العمل ، حيث يظهر تباطؤ العمال . ولقد أثبتت التجربة ميل العمال إلى تكوين « تنظيمات غير رسمية » كما أثبت « ستوجدل Stogdill » وجود معاملات اقتران وارتباطات جوهرية ، تربط بين « السلوك الجماعى » ومستوى أداء العمل[1] .

نقد حركة الادارة العلمية :

كتب « مايو » عن دور « العلاقات الانسانية » Human Relation بصدد « تجارب هاوثورن » والارتباطات الجماعية المعقدة ووظيفتها فى إدارة الجماعات والمؤسسات التى تعمل فى المجتمع كوحدة متماسكة ومتكاملة. وفيما يتعلق بالادارة، إذا كان عالم الاقتصاد ، يهتم بدراسة الاجور والانتاج ، بينما يهتم عالم النفس الصناعى بالاجهاد و "تعب والتغذية، فان على عالم الاجتماع، أن يدرس أهم الحلقات و يمسك بالمفتاح الذى يوصلنا فوراً إلى « السلام الصناعى industrial peace » حيث أثبتت التجارب على الجماعات الصغيرة small grops أن التماسك والتضامن بالاضافة إلى سائر الارتباطات الجماعية المعقدة؛ هى فى الواقع الصفة المميزة للكائن البشرى .

١ ـــ ومن الانتقادات التى وجهت إلى هذه التجارب ، أن تقدير العمال لعملهم كان تقديراً سيئاً Low estimation ، كما كان العمل يتصف بالاملال monotony

---

(1) Stogdill, R.M., Individual and grou;eson Achievement university of oxford Press. 1959.

والسأمة ، نظراً لتكرار الصوت وروتينية الظروف الفيزيقية للمصنع .

ولقد ثبت من هذه التجارب ، أن النمطية تسبب تشتتاً فى التفكير ، فتبعث على الســـأم boredom والاجهاد الصناعى industrial fatigue ، كنتيجة لظروف العمل الفيزيقية والاجتماعية ، بالاضافة إلى روتينية العمل وتكراره ؛ مما يبعث على السرحان والتشاؤم وظهور بوادر التعب العضوى ، وتوصل « مايو » إلى هذا الميدان الصناعى الخاص بظروف العمل ، وهو القائل بأنه كلما كانت ظروف العمل ملائمة كلما زاد الانتاج ، وكلما كانت ظروف العمل غير ملائمة فيزيقياً أو اجتماعياً ، يبدأ العامل بالشعور بالتعب العضوى ، فيزداد رد الفعل التشاؤمى .

ب ـــ ولقد قوبل « التون مايو » بالكثير من الاعتراضات من خــــبراء الصناعة والاقتصاد ، لأن « الراحة الاجبارية » تختلف تماما عن « الراحة الحرة » فالراحة الادارية تمتاز بأنها مفروضة ، طبقاً لحاجات العمل ، أما الراحة الحرة فيختارها العامل ؛ ولا يختارها له رئيسه الملاحظ Foreman أو المشرف .

وقد تكون الطرق التى استخدمتها « الادارة العلمية » من أمثل الطرق بالنسبة للجماعات الصغيرة ، الضابطة والتجريبية ؛ ولكنها لا تعتبر الطريقة المثلى لكل فرد. كما استخدم العلماء طرقا غير علمية أو سليمة ؛ لتحديد كمية العمل . ولم يتفق الكل على طريقة مثالية لتحديد الاجر العادل ، ومن أوضح السمات التى اتسمت بهـــا « فلسفة الادارة العلمية » هى أنها « فلسفة ديكتاتورية » فى الاختبار والاختيار ؛ وفى معاملة الافراد . حين نظرت الادارة العلمية إلى العمال على نحو خاطىء فاعتبرت الأجر هو الدافع الوحيد للعمل . كما تجاهلت تماماً الجوانب الانسانية ورفع المعنويات وأثرهما فى زيادة الانتاجية فهذه محاولة فاشلة من « أصحاب الادارة العلمية » فهناك الكثير من الحوافز غير المالية nonfinancial in centives التى تزيد من كم العمل والإنتاج ؛ مثل سيادة المناخ الديموقراطى

فى المصنع الذى يهتم ببرامج « العلاقات الانسانية »(١)، مع تأمين العمال من قسوة الظروف وشظف العيش، مما يرفع من الروح المعنوية للعمال، فيشعرون بالأمن والأمان، حين يشارك العمال فى اتخاذ القرار الديموقراطى الذى يصدر منهم ولهم.

ولقد تجاهلت مبادىء الادارة العلمية « النواحى الانسانية » فى العامل، وعاملته فقط كآلة أو أداة.

حـ ـ وتفصل الادارة العلمية بين التخطيط والتنفيذ، كما تغـالى كل إدارة رشيدة، فى التمسك بالتخصص الدقيق، حتى أصبح العامل كالآلة، لا يفكر ولا يقترح، ولا يصدر القرار، ولا يعترض. وبذلك فقط، وبأسلوب مستبد ومتكرر، يأخذ العامل فى فقدان المعايير **anomie** وفى فقدان الانتماء، فيفقد العامل إحترامه لنفسه، وضعف روحه المعنوية. وبخاصة حين تحدد له الإدارة طريقة خاصة للانتاج والحركة، على الرغم من أن هذه الطريقة لن تكون هى المثلى لكل عامل.

واستناداً إلى هذا النقد، تجاهل « تايلور » العنصر النفسى لدى العمال، ولم يلتفت إلى أثر الإجهاد **fatigue** العصبى والتعب السيكولوجى، مما يسبب للعمال الملل، فتشيع بينهم اللامبالاة، والسلبية والتباطؤ.

د ـ هناك فوارق جوهرية، بين الإجهاد الجسمى، والاجهاد السيكولوجى فاذا استطاع العامل أن يتخلص من عبء الاجهاد الجسمى، بدوام الراحة، إلا أنه ينزلق للاسف إلى هوة أخرى، هى هوة الاجهاد النفسى، تلك التى يمكن علاجها بالتدريب والتوجيه والمران، وبالتخصص وتقسيم العمل، وتحديد أنسب ظروف الحركة الرشيدة التى تتمشى تماماً مع طبيعة العمل الاستاتيكية أو النمطية.

ومن الانتقادات الأساسية، التى وجهت إلى النزعة « التايلورية »، أنها

---

(1) Williams, Michael., Human Relatins, Longmans. 1967.

اختارت العمال بطريقة عشوائية وغير علمية ، فاذا فشل العامل فى أداء العمل كما يجب ، فصله تايلور بطريقة تعسفية ، وبأسلوب « لا إنسانى » ولقد كان تايلور يذهب إلى أن السرعة فى أداء العمل ، وحسن إنجازه ، بطريقة رشيدة ، هى المقياس أو المعيار ، الذى بفضله نضع الانسان المناسب فى المكان المناسب .

ولذلك تصبح طريقة تايلور غير علمية ، لأنها لاتستند إلى اختبار علمى دقيق ، فقد كان يحاول أن يجرب ويختبر العامل العادى لمعرفة مدى نجاحه فى العمل . trying the worker on the job

هـ — مما يؤخذ على مبادىء الادارة العلمية بأنها تميل إلى الأسلوب الدكتاتورى فى معاملة العمال ، وبخاصة بين طبقة الادارة صاحبة السلطة ، وطبقة العمال وعليها السمع والطاعة فى تنفيذ القرار الأوتوقراطى ، مع التبعية والنمطية فى أسلوب العمل وطريقته فاتجهت أساليب الادارة الجديدة نحو إشراك العمال فى إتخاذ القرار ، وتلك هى « ديموقراطية الادارة » .

ولما عارضت الادارة العلمية تدخل النقابات فى تحديد شروط العمل كالأجر وساعات العمل ؛ لم يعترف تايلور بشرعية النقابات ، على اعتبار أن الإدارة العلمية إنما ترعى مصالح العمال ، وهذا إتجاه خاطىء من الإدارة العلمية ، إذ أنها تستغل ضعف العامل كفرد ، وتحاول إضعاف قوة العمال بمحاربة النقابات . وهذه محاولة فاشلة من أصحاب الإدارة العلمية ، فمن حق العامل أن ينتمى إلى نقابة تحميه ، وتدافع عنه ضد دكتاتورية الإدارة ، وبطش البيروقراطية ، وطغيان السلطة الإدارية .

و — من الانتقادات التى وجهت إلى حركة العلاقات الانسانية Human Relations ، هى تحيز هذه الحركة للانتاج فى صورة مؤكدة ورهيبة ، فهى حركة ليست إنسانية فى الواقع ، وينبغى « أنسنة » حركة العلاقات الانسانية ،

لأنها لم توضع من أجل إسعاد الانسان الفرد ، ورغبة فى تحسين ظروفه ، وإنما هى حركة بورجوازية الأصل ، تحقق مصالح الادارة، التى أنفقت الكثير من الأموال على « تجارب هاوثورن » طوال الفترة التى أجريت فيها . ولم تكن هذه التكلفة الباهظة لهذه التجارب من أجل مصلحة العامل الفرد ، بل على حساب مجهوده وشخصيته التى أحيلت الى « أداة » أو « آلة » . ولذلك عارض « خبراء النفوس » حركة العلاقات الانسانية لانها « حركة مضادة للانسان » ولا تقف الى جانب الانسان العامل ، وحياته السعيدة فى عزلة ، بل تؤكد هذه الحركة فقط على الحياة الانتاجية الجماعية ، بمعنى أن حركة العلاقات الانسانية ، هى حركة جماعية ، مؤيدة للانتاج الجماعى . وإذا كان الترشيد **Rationalization** هو أساس عمليات الانتاج والتوجيه والتدريب **training** فان حركة العلاقات الإنسانية ، هى حركة قد تتعارض مع « العقل » بأنها حركة خيرية طيبة **philanthropist** وقد تكون عقبة كأداء أمام زيادة الإنتاجية ، وبخاصة حين يهمل العامل ويستهتر ولا يعاقب ، ويأخذ المدير بالرأفه والرحمة باسم « العلاقات الإنسانية » ، وهذا تطبيق خاطىء لمفهوم هذه الحركة الرائدة فى « علم الإجتماع الصناعى » .

الفصل السادس عشر

العلاقات الإنسانية

* تمهيـــد
* الإدارة العلمية والعلاقات الانسانية
* التصنيع وأزمات العمال
* موقف الادارة من ذوى الياقات الزرقاء
* التوجيه المهنى
* الهندسة البشرية
* العلاقات الانسانية والتنظيم

تمهيـــد :

لقد تغير مفهوم العلاقات الصناعية، وانقلب رأساً على عقب، منذ أدخل عالم النفس الألمانى « فنت wundt » فى جامعة ليبزج فى ألمانيا ، أول معمل تجريبى فى علم النفس. مما كان له رد فعله الشديد فى تطوير دراسات علم النفس الصناعى، فى أمريكا وبخاصة عند عالم النفس الأمريكى مونستربرج Munsterberg (١) ، وهو أحد أتباع وتلاميذ « فونت » ، وعمل فى أمريكا كأستاذ لعلم النفس التجريبى فى جامعة هارفارد . وله دراسات ممتعة فى الادارة الصناعية ، وتحديد أفضل الظروف النفسية للحصول على أكبر إنتاجية ، وكان أول من دعا إلى التوجيه المهنى على أسس علمية فى الصناعة ، مع دراسة الآثار الإيجابيـــة لديناميكية الادارة الناجحة (١) .

ويعتبر « هوجو مونستربرج » أول من طبق مبادىء علم النفس الصناعى والتجريبى فى المصانع والمكاتب وأماكن العمل ، وليس فقط فى المعامل وأماكن البحوث والمختبرات ، ثم ظهر الاهتمام بعدها بعلم التوجيه المهنى Vocational guidance ، وهو من أحدث العلوم السوسيولوجية التى تفرعت من « علوم الاجتماع » وعلوم النفس المعاصرة .

الادارة العلمية والعلاقات الانسانية :

واهتم تايلور بطرق الانتاج ، ووسائل التنظيم الصناعى ، كما عالج مشكلات

---

(١) ولد مونستربرج فى أول يونية ١٨٦٣، فى دانزج بألمانيا، وحصل على الدكتوراه فى علم النفس، من جامعة ليبزج عام ١٨٨٥ وتتلمذ على يدى « فونت » ، ثم حصل على درجة أخرى بعد ذلك بعامين من جامعة هيدلبرج ، ثم تولى مسئولية معمل علم النفس فى جامعة هارفارد فى أمريكا ، حيث عمل بها كأستاذ لعلم النفس التجريبى .

(٢) جورج ، كلود ، تاريخ الفكر الادارى ، ترجمة أحمد حودة ، مكتبة الوعى العربى صفحات ١٧٢ — ١٧٤ .

الأجور كوسيلة لنجاح أو اخفاق كل العملية الانتاجية ، بكل ما فيها من عمالة وإدارة وتنظيم ومشكلات للأجور ، واقتصاديات الوقت والفــراغ والحركة « Motion » على اعتبار أن نجاح العملية الانتاجية ، إنما يتحقق فى بذل أقل مجهود وفى أقصر وقت. الأمر الذى معه يدخل علم النفس الصناعى والتجارى والتربوى والثقافى والفسيولوجى فى دراسة الحركة والادارك ، والدوافع Motivation والحوافز ، والروح المعنوية وتركيب وتوجيه وترشيد اتجاهات الرأى العام .

ولقد حاول « تيلر » عالم النفس الاكلينيكى والصناعى الأمريكى، فاهتم بتطبيق الاختبارات السيكولوجية وتتبع دراسة الحركة ، بالمقابلة الشخصية والاختبارات والمقابلات . كل ذلك من أجل حل مشكلات صناعية وحركية وفيزيقيــة ، بالاضافة إلى حل مشكلات التوتر والاضطرابات التى يفقد العامل معها القدرة على الانضباط ، فيفقد الأمن ، حيث أصبح الصراع الصناعى فى هذه الأيام ، ظاهرة واضحة تأخذ فى الازدياد والانتشار فى المجتمعات الرأسمالية والصناعية . ولا شك أن الصراع الصناعى هو أصله « صراع إجتماعى » أو « صراع إنسانى » مما يتطلب وجود « برامج للترشيد الصناعى » تخفف من حدة الصراع ، وتقلل من توتر العمال ، وتشبع حاجاتهم الاقتصادية والمعيشية من سكن نظيف وإضاءة جيدة ومصنع يراعى ضرورات « الأمن الصناعى » وبرامجه وإرشاداته. وبذلك يحدث التقارب المرموق بين « إدارة التنظيم أو المؤسسة » وبين العمال والنقابات والاتحادات .

ولقد أحدث التصنيع «ثورة عالمية» كان لها رد فعلها فى محيط الاسرة وتحويل المجتمعات وتغييرها وتطويرها (١) . ولا شك أن ظواهر الصناعة والتصنيع هى

(1) Goode, william., The Family As An Element in the world Revolution, in Rose, Peter « Edt » The Study of Society, Random House Inc, New York, 1967.

متعددة وكثيرة ، وتتعلق كلها بالانتاج Production والتسويق والارباح والأجور Wages والحوافز Incentives ، وكلها ظواهر صناعية مترابطة تتساند وتتكامل ، وتشترك جميعها فى عامل مشترك مميز يتمثل فى أن كل الظواهر الصناعية هى « ظواهر إنسانية » ، قبل أن تكون ظواهر آلية ومادية تتعلق بالأوتومية Automation أو التشغيل الذاتى الحركة .

وتأخذ الدول الصناعية والحكومات المتقدمة بنظم تعليمية ودورات تطبيقية تتمشى مع تلك التغيرات السريعة والهائلة فى محيط الاسرة والعمل . الأمر الذى أدى إلى ضرورة توافر الاخصائى الاجتماعى فى « المدرسة وحضانة الأطفال » كما يحتم أيضاً أن يتوافر « الاخصائى الصناعى » نظراً لأهمية دوره فى بناء المصنع وتنظيمه ، وفى تنمية العلاقات الرشيدة بين الادارة والعمال ، وهذا ما ينبغى الالتفات إليه فى هذه الأيام ، حتى تخف وطأة الصناعة وتقل حدة التصنيع على شخصية العامل ونفسيته وإنتاجيته .

التصنيع وأزمات العمال (١) :

مع صدور الصناعة تفجرت الصراعات فى مجتمعات أوربا تلك التى أدت إلى الاضطراب والفوضى ، فاصطنع « فردريك لوبلاى » منهجاً لحل المشكلات والأزمات التى تفشت فى ربوع فرنسا ، واختار عينات ممثلة من أسر العمال فى العالم ، فى دراسة مركزة جمعت ٣٠٠ أسرة ، اجتمع فيها مزارع كاليفورنيا ،

---

(١) حين ساءت ظروف الاسرة بعد ثورة الصناعة، أكدت « المسيحية الاجتماعية » كنزعة تفسر التغير الاجتماعى وظهور المشكلات الاقتصادية والقيمية الملحة ، بابتعاد الناس عن التمسك بالوصايا العشر التى أتى بها « الكتاب المقدس » . فحاول « لوبلاى Le Play » أن يحرس الطوائف المهنية التى ظهرت مع نشأة النقابات ، وزيادة حدة التصنيع ، فاتجهت محاولات لوبلاى نحو الاسرة الصناعية ، ودراسة كل ما يتصل بحجمها وتاريخها وظروفها .

وفلاح الصين ، وعامل المطبعة فى باريس ، ليسجل الأحوال الاقتصادية لأسرة كل عامل، ويحلل هبوط المستوى الاقتصادي وطبيعته وأسبابه ، وطرق علاجه ، وذلك فى ضوء منهجه وتحليله لبؤس العمال فى سائر الدول والشعوب .

ولقد طبق « فردريك لوبلاى Frederic Le Play » منهجه السوسيولوجي فىدراسته المشهورة التى نشرها فى كتابه«عمال أوربا the Furopean Workers». ومنهج لوبلاى فى دراسة العمال . وهو منهج إحصائى . كما أنه فى نفس الوقت مسح اجتماعىsocial survey » لدراسة أسر وعائلات العمال كعينات Samples أو إحصاءات وتعدادات enumeration أو كحالات ، يطبق عليها لوبلاى منهج بحث الحالة a case Method .

وهى دراسة انشغل بها « لوبلاى » حين توالت على فرنسا منذ عام ١٧٨٩ عشر حكومات متوالية ، مما أدى إلى الاضطراب الاجتماعى ، وإلى الفوضى التى تفشت فى ربوع فرنسا . وحاول لوبلاى أن يكشف السر الذى يكمن فيما وراء هذه الاضطرابات المتوالية، فاصطنع منهجاً علميا قياسيا،حتى تتاح له فرصة التعرف على علة النفور والاضطراب ، وأسباب الفوضى العاتية ، فوجد لوبلاى ، أن الصراع فى مجتمعات أوربا ، إنما يدور كله حول كفاح الفرد من أجل « لقمة العيش اليومية daily-bread » .

وحين تخرج « لوبلاى » من مدرسة الهندسة العليا عام ١٨٢٧ ، شاهد بعينى رأسه ألوان الشرور وصنوف الفوضى والاضطراب ، تلك التى بلغت فى المجتمع الفرنسى حد «الخطر الداهم» فحاول أن يقترح منهجا للدراسة ، وأن يشخص علاجا لتلك الحالة المرضية . واستمر لوبلاى نصف قرن من الدراسة الدائبة ، تلك التى استندت إلى معالجة المسائل الاجتماعيــة ، دون التقيد بتصورات أو آراء قبلية A Priori فاختار عينات ممثلة ، من أسر العمال من كل المناطق والأمم والمهن ، حتى يمكنه أن يتفهم حقيقة تلك المشكلة الاجتماعية الخطيرة .

وبدأ لوبلاى ، منهجه القياسى ، بتحديد مفهوم العمال ، فاعتبرهم «كل الأفراد الذين يعملون بأيديهم ، كطاقة منتجة ، لتوفير الحاجات الضرورية للمجتمع[١]».

كما التفت «لوبلاى» فى منهجه إلى ذلك «التنظيم المادى والمعنوى للطبقات العاملة ، Material and moral organization» ، وما يميز طبيعة عمل هذه الفئات الكادحة ، الأمر الذى أدى به إلى تأكيد هذا التنظيم المادى والخلقى ، والنظر إليه وإلى طبيعة العمل ، على أنها من السمات الرئيسية التى تتسم بها ملامح النظام الاجتماعى .

واستند لوبلاى فى منهجه إلى النظر إلى الأسرة Family على أنها «النموذج المضبوط exact Model» للمجتمع أو الطبقة ، فاختار الأسرة التى تمثل المجتمع أو الطبقة أصدق تمثيل . بحيث أننا إذا ما حاولنا معرفة طبيعة الحياة الاجتماعية للطبقة ، وإذا ما قمنا بدراسة أسس النظام الاجتماعى ، كان علينا بالضرورة ، أن نلاحظ بدقة وعناية ، كيفية أسلوب حياة الأسرة ، وبحث طرق معيشتها ، فى ضوء دراسة الحرفة والمسكن ، وفحص تاريخ الاسرة الاجتماعى .

وعلى هذا الاساس،كانت أسرة العامل ، هى موضوع الدراسة الذى استخدم «لوبلاى» بصددها مناهج «القياس» و «الملاحظة» ، القياس الكمى والعددى لحجم الاسر ، وملاحظة القيم الخلقية والدينية السائدة فى تلك الأسر .

ولذلك ألقى منهج المشاهدة الذى استخدمه لوبلاى ضوءاً كاشفاً على التفصيلات الجزئية لحياة العمل والعمال . واطلع على دقائق الحياة العمالية ، كعلاقة العامل بالاطباء ورجال الدين والمدرسين ، وسائر السلطات القضائية والسياسية .

ولقد درس «لوبلاى» ملامح الاسرة فى الجماعات البسيطة

(1) Riley, Matilda white., Sociological Research, A case Approach, New York Vol : 1. 1963 P. 81.

Simple social grouping ، مثل أسرة الرعاة فى مجتمعات الحدود ،التى تربط ما بين آسيا وأوربا، كما درس أيضاً المجتمعات شبه الرعوية semi-nomadic ، تلك القبائل التى تعيش على جبال أطلس. وبذلك ألقى لوبلاى ، باستخدامه لمنهجه العلمى للمشاهدة والقياس ضوءاً على كل التفصيلات الجزئية لحياة العامل، استناداً إلى ما يسمى بالـ « Monograph »(*)، حيث يضع تحت الملاحظة ، كل ما يتعلق بأسلوب حياة العامل ، وحالته الاجتماعية ، وظروفه المعيشية .

حيث ينبغى أن ينقب عالم الاجتماع باحثاً فى كل ركن من أركان بيت العامل أو كوخه ، ليرى أثاثه وأدواته وأطباقه وملابسه ، ويقيم حياته الاقتصادية ، بالنظر إلى ممتلكاته الخاصة ، من مال أو عقـــار أو حيوان أليف . وباستخدام المشاهدة العينية ، يستطيع الباحث أن يرى ماذا يأكل العامل وأن ينظر كيف يتناول طعامه ؟ وأين يضعه ويحفظه ؟! كما يستطيع أن يدرس ماذا يقرأ وأن يطلع على مشاعره وقيمه الدينية،وأن يكشف عن أساليب التربية المطبقة فى حياة العامل، كما يتعرف أيضاً على التاريخ الاجتماعى والبيولوجى للأسرة العمالية . ولذلك قسم « لوبلاى » طبقة العمال إلى عمال الخدمة Servant workers وعمال اليومية day laborer وأصحاب العمل والمهن ، وعمال الأجرة Tenant workers .

وبهذا المنهج الموضوعى ، قام « لوبلاى » بما يقرب من دراسة ٣٠٠ أسرة دراسة مونوجرافية مركزة ، فدرس أسرة العامل ، والمزارع والمهنى والفلاح ، وبحث الحياة المادية والمعنوية لأسر عمال المناجم والمصانع ، كما درس القبـائل الرعوية وشبه الرعوية التى تقيم على سفوح الجبال .

(*) أعنى بالـ Monograph بأنه تلك الدراسة الكلية المركزة intensive study التى تشمل كل مظاهر الحياة الاجتماعية ، وما تحويه من سائر التفصيلات الجزئية الدقيقة السائدة فى البناء الاجتماعى .

وبالاضافة إلى كل ذلك ، استخدم « لوبلاى » منهج التحقيق verification ، مستنداً فى ذلك إلى الطريقة الكمية Quantitative Method ومعتمداً على المنهج التحليلى فى معالجة أشكال الحياة الاجتماعية . ويؤكد « لوبلاى » على أن المبادىء المنهجية Methodical Principles ، التى يستند إليها علم الاجتماع انما تفترض أولا وقبل كل شىء ، النظر إلى دراسة العناصر المادية Material Elements للحياة الانسانية .

وجملة القول — فان دراسة « لوبلاى » وكتاباته الكلاسيكية « عن حياة العمال فى الأسرة الأوربية . انما تسهم إلى حد كبير فى تدعيم المنهج السوسيولوجى وإثراء النظرية فى علم الاجتماع . حيث كشف عن فهم واضح للحياة الأوربية فى القرن التاسع عشر ، ودرس طبيعة الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التى تحيط بأسرة القرن التاسع عشر . وكيف تمنح الحكومات الحياة الرغدة الهانئة لإسعاد الملايين من العمال باعتبارهم طبقة الانتاج ، وطاقة العمل وقوته ، حيث أن وظيفة الحكومات التى تتعاقب انما تتمثل فى تحقيق الغاية النهائية ، وهى إسعاد بنى البشر من المحكومين والكادحين .

ولقد اعتمد « لوبلاى » فى تلك الدراسة على حقيقة منهجية أساسية ، وهى أن المجتمع إنما يتكون أصلا من مجموعة من الاسر ، ولا يمكن النظر اليه كعدد من الأفراد ، أو كمجموعات فردية منعزلة ، أو فئات عددية مستقلة ، ولقد أجاب « لوبلاى » أيضاً عن تلك المسائل التى كان قد أثارها فى بداية بحثه ، وتدور كلها حول الاستقرار الاجتماعى ومصادره الأساسية . فوجد أن السعادة فى كل مكان ، إنما تستند أولا وقبل كل شىء إلى العيش الرغد ، مع توافـــر الحاجات المادية والروحية فى كل أسرة ، والابتعاد تماماً عن كل ما يهدد الاسرة من بؤس أو شقاء .

وفى الواقع — لقد أحدث لوبلاى تطـويراً فى ميثودولوجيا القياس السوسيولوجى Methodology of Sociological Measurement ، حيث وضع خطة منظمة لمنهجه فى البحث ، وقنن طريقة لجمع المادة السوسيولوجية ، وانتهج منهجاً اشتهر به وحده دون سائر علماء الاجتماع ، وهو تحليل أصول المجتمع الانسانى تحليلا علمياً، بالرجوع إلى مصادر الحياة العقلية والمادية والخلقية للأسر البسيطة من حيث التركيب ، مع دراسة كل التفصيلات الجزئية للحالات موضوع الدراسة .

كما يؤكد « لوبلاى » على فكرة منهجية أساسية ، وهى وجوب عدم إهمال أية تفصيلات قد لا تخـدم الهدف الحقيقى من منهج البحث . حيث أن هذه التفصيلات التى أهملناها قد تكون ذات فائدة كبرى ، حين تخدم أهدافاً أخرى من أهداف البحث ...

وختاما — فان « فردريك لوبلاى » بالاضافة إلى كل ذلك قد انتهج فى دراسته منهجاً إحصائيا ، وهو الأخذ بمناهج العينات Sampling Methods حيث اختـار « لوبلاى » عينة من مختلف الأسر ، حتى يمكنه « التعميم Generalization » من جهة، وحتى تسهل عمليات التحليل والمقارنة Comparison من جهة أخرى . ولكن العينات التى اختارها « لوبلاى » لم تكن بالعينات الممثلة Representative Samples ، كما نفهمها بمفهومها الحديث وهى العينات التى يمكننا بفضلها أن نقوم بالتعميم الاحصائى والتجريبى(١) ... وحتى ولو أخذنا هذه الأيام ، بمنهج العينات الممثلة ، فمن الصعوبة بمكان أن نطبق هذا المنهج، حيث أننا لا يمكن أن « تصادفنا الصدفة الميمونة» فى العثور على تلك الأسر الممثلة ، أو الأسرة فى عمومها «in general»، كما نتصورها بعيدة عن نطاق الزمان والمكان ...

(1) Ibid : pp. 112–114.

الصناعة والانسان :

ونستطيع أن نؤكد فى بساطة، أن الصناعة إلى جانب كونها ظاهرة «انسانية» وليست بالمادية،وأنها أيضاً ظاهرة جماعية Collective وليست بالفردية ، فينبغى أن ندرس الانسان فى الصناعة ، بل ولا ينبغى أن تكون الصناعة على حساب الانسان .الأمر الذى معه يفتش الباحث الصناعى عن الجوانب « الجمعية » و « النفسية » والترفيهية فى العملية الانتاجية .

وليس من شك فى أن شخصية العامل إنما تتأثر بنمط الحياة الصناعية وبأسلوب معيشة العمال ، كما تتأثر أيضاً بوطأة التصنيع ومحنة التكنولوجيا حيث تتشكل السمات العامة لشخصية العامل وثقافتـــه بعمليات التنميط Patternization والتبسيط Simplification فى عمليات الانتاج الصناعى ووحداته ونماذجه .

ويجب أن يتفهم « الادارى » فى المصنع ، أن العامل ، انسان له شخصيته ومشاعره ، فلقد ثبت أن للبناء البيروقراطى أثره على شخصية العامل ، وقلقه واضطرابه الذى قد يصل إلى حد الكآبة والاحباط . فللبيروقراطية الصناعية أنماطها على حد تعبير « جولدنر » فى مقاله عن « انماط البيروقراطية الصناعية » Patterns of Industrial Bureaucracy كما أكد « ميرتون Merton » و « بلاو Blau » على ديناميكية البيروقراطية dynamics of Bureaucracy وتأثيرها على سلوك العمال(1) .

واستناداً إلى هذا الفهم ، يهتم علم الاجتماع الصناعى Industrial Sociology بالعنصر الانسانى فى الصناعة ، بحيث ينبغى على الرؤساء والمديرين أن يعلموا جيداً أنهم كما يديرون آلات الانتاج وحركة العمل ، وهى حركة ذات مصادر مادية تحركها أدوات تكنولوجية ، فانهم يديرون فى نفس الوقت «طاقات بشرية»

---

(1) Hill, Michael., The Sociology of Public Administration, 1972,

وقوى عاملة ، ومصادر آدمية ، وهي ليست بالمادية ، لأن العامل « انسان » وهو كطاقة آدمية لا تعمل ، وبالنظر إلى العامل كقدرة بشرية محدودة ، وقد يعمل العمال بلا حدود وبروح معنوية هائلة ، إذا ما تغير نمط الادارة وأسلوب السلطة فى البناء الصناعى نحو الديموقراطية والمشاركة فى اتخاذ القرار .

وتتطلب « فلسفة الادارة العامة » ضرورة تدريب القادة والمديرين والمشرفين ورؤساء الاعمال على النمط الديموقراطى فى الادارة ، سواء فى تشغيل « الورشة » الصغيرة ، أو الاشراف على المؤسسة الكبيرة . وعلى المديرين ورؤساء الاعمال استناداً إلى أسس نفسية وعلمية وانسانية أن يغيروا نمط الادارة ونظرتها إلى العمل والعمال باحترام شخصية العامل ، ومعاملته كانسان لا كآلة عضوية كما كان يتصور « فلاسفة العصر اليونانى » ، حين نظروا إلى العبد كأداة أو كوسيلة بيولوجية مجعولة للخدمة ، ومسخرة للعمل . فللعامل كرامته ومشاعره وذاتيته ، كما أن له شخصيته وقدراته ، فهو ليس بآلة أو « ترس » فى آلة الانتاج الضخمة ، فلا ينظر إليه إلا بمقدار « ما يعطى » وهذه نظرة نفعية بحتة للعامل والعمال .

دور الاخصائى فى الامن الصناعى :

اهتمت « الإدارة العلمية » بدراسات الأمن الصناعى ، وهناك عدد محدد من « المبادىء » أو « الدعائم » أو « المقومات » ، تلك التى تتألف جميعاً من الدعائم الستة الآتية وتسمى : A Six-Pillars System in Industrial Safety .

(١) المبدأ الانسانى وحل مشكلات العامل النفسية والاجتماعية . وهذا مبدأ إنسانى وجماعى ، يهدف إلى حل المسائل الانسانية بوسائل إنسانية ، مع احترام شعور العامل وتحقيق طموحاته ورغباته .

(٢) والمبدأ الثانى ،وهو القائل لكل إنسانى طاقة يجب الحفاظ عليها وصيانتها ضد كل ما يهدد أمن أخيه الانسان وسلامته ، وهذا مبدأ فردى يحقق مصلحة العامل الفردية .

(٣) المبدأ الاجتماعى ، ويحتم معاملة الانسان على نحو يحقق العلاج الفورى عند الاصابة أو المرض ، أو حالة الضعف والهزال . ويمثل هذا المبدأ الجوانب الانسانية للجهاز الطبى المختص The Human Side & Health Sector ويعبر هذا العامل عن ضرورة الاهتمام بأنسنة Humanizing الخدمات الطبية ، مع تغير أنماط السلوك ،وأساليب التفكير التى يتبعها كل من يقوم بالخدمة الطبية ، فليس المهم علاج العضو المصاب من جسم الانسان ، وشفاء الجزء المريض ؛ مع اهمال الانسان نفسه بل يجب أن يكون العلاج شاملا وإنسانيا .

(٤) مبدأ التكلفة والمصروفات ، وطبقاً لهذا المبدأ ، لايجوز استخدام قاعدة المقارنة بين « التكلفة » و « العائد » أو تحليل « المصروفات » و « الفائدة » Cost-Benefit analysis .فحياة الانسان « أمر ضرورى وجوهرى» ولاتخضع إلى عنصر التكلفة المادية ، طالما أن هناك أمل فى انقاذ مريض أو علاجه ، فالابقاء على حياة الانسان هو هدف اقتصادى فى ذاته ، لأن الإنسان المريض الذى يطلب العلاج ، يمكن اعتباره اقتصادياً « عملة نادرة » ترتفع قيمتها إلى حد الانفاق العلاجى الذى لايتوقف ، حتى أكبر قدر ممكن لانقاذه .

(٥) الانسان فى المبدأ الاستثمارى،طاقة إنتاجية ينبغى إستثمارها والحفاظ عليها تماما كما نحاول بالنسبة للطفولة . أن نهتم بثقافة الطفل فى هذه الأيام ، لأن الطفولة هى صانعة المستقبل وعدته .

(٦) ويقول المبدأ المهنى،إن الطب مهنة إنسانية لها مقوماتها السلوكية والخلقية

---

(١) مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية العدد الثالث والعشرون ، السنة السادسة أبريل ١٩٨٠ .

Code of Ethic ـ فكل من يزاول مهنة الطب أو التمريض ينبغى أن تختبر جوانبه السلوكية ، بحيث تتوافق مع مهنة الطب . فالسلوكيات أمر مطلوب فى مهنة الطب ، كالولاء المهنة والاخلاص والاحساس الانسانى بآلام المريض .

(٧) ويعنى « المبدأ القانونى » ، تقنين الصحة والرعاية ، مع الوقاية وفقاً لتشريعات مطلوبة لتحقيق سلامة المهنة ، وطبقاً لمبدأ « الوقاية خير من العلاج » . ولتحقيق أهداف علاجية ، أما الهدف العلاجى فيتضمن عملية التأهيل Rehabilitation سواء الطبى Medical أو المهنى . ويتحقق الهدف البشرى بالارشاد والتوجيه والوقاية من أخطار العمل ، بشرية كانت أو بيئية(١) .

ويتمثل الهدف البيئى فى الوقاية من الأخطار التى قد تكون ناتجة عن البيئة نفسها ، ونتحقق « السلامة المهنية occupational safety » بتحقيق حاجات ضرورية تدور كلها حول الحاجة الى الوقاية Sefety need والحاجة الطبية Medical need ، والحاجة العلاجية treatment need ، وقد تستند الحاجة العلاجية إلى معالجات سيكولوجية Psychological treatment أومعالجة دوائية medicine أو جراحية surgical وقد تخدم كلها عملية التأهيل الطبى Medical Rehabilitation .

وبذلك ينقسم « الأمن الصناعى » إلى ثلاثة مراحل وتختص المرحلة الاولى First Stage بالحفاظ على الانسان ووقايته ، كالاستمرار فى العمل باستخدام الأجهزة الواقية . أما المرحلة الثانية فتبدأ فى حالة العجز المؤقت ، وبعدها يعود العامل إلى عمله ، وفيها تبدأ عمليات طبية وعلاجية ودوائية ، أما المرحلة الثالثة فبعدها يعود العامل الى العمل ، ولكن بعد إجراء « عملية جراحية » ، أو تأهيل طبى أو مهنى . وتتحدد الصيغة الاحصائية لنسبة اصابات العمل فى كل مصنع أو

---

(١) الجزء الثانى ، من موسوعة الأمن الصناعى للدول العربية ١٩٧١ .

مؤسسة ، بحيث يجب على كل « أخصائى صناعى » أن يعرف أن التوصل الاحصائى إلى معدل الحوادث فى المصنع ، إنما يكون طبقا لمنطوق المعادلة الرياضية الآتية :

$$\frac{\text{عدد الحوادث}}{\text{عدد العاملين}} \times 1000 = \text{المعدل بالألف}$$

الهندسة البشرية (١) :

ويضع « خبراء الصناعة » مختلف الخطط والسياسات التى تنظم علاقة العامل بالمؤسسة ، أو بالآلات ، أو بالمديرين كما يضع المديريون الأسلوب الانسانى فى أداء العمل ، وتحسين ظروفه ورفع معدلاته الكمية والكيفية ، بتنمية أساليب الأمن الصناعى ، والتأهيل المهنى ، مع التدريب والكفاية الانتاجية .

وقد يرسم « علم الاجتماع الإدارى Administrative Sociology » الخطوط العريضة والمنظمة لوظائف الادارة وأساليب الرقابة والمتابعة والتخطيط ، والاشراف والملاحظة، بالنظر إلى تقييم الوظائف فى جو ديموقراطى مريح ، مع استخدام مبدأ المكافآت التشجيعية ، والاجور العالية والحوافز التى ترفع من معنويات العمال وطاقاتهم الانتاجية ، تلك الدوافع التى تدفع العامل إلى المزيد من الجهد والرغبة فى الترقى والتنقل الوظيفى نحو الصفوف الادارية الأولى.

موقف الادارة من ذوى الياقات الزرقاء :

لا شك أن نقطة الضعف الشديدة التى انزلقت إليها التنظيمات الصناعية فى الرأسمالية المعاصرة ، هى تلك « البيروقراطية الجوفاء » التى خلقت طبقة من

---

(١) يدخل نظام تدريب واختيار الافراد فى الصناعة تحت ما يسمى باسم الهندسة البشرية Human Engineering حيث تنمى العلاقات الانسانية فى الصناعة روح التعاون بين الادارة والعمال للتوصل إلى أكبر إنتاجية ممكنة ، كما تقوم الادارة بتقسيم العمل والتخصص فى مهام التنظيم والتخطيط ووضع جداول الانتاج ، مع التزام الافراد والامتثال للقواعد ، وتنفيذهم لعمليات الانتاجية دون ابطاء .

الادارة من ذوى الياقات البيضاء White Collar (1) التى أحاطت نفسها بهالة من المهابة Prestige التى قد تشجع على نمو الشخصيات الطفيلية ، تلك التى تخلق على حساب الانتاج ، جواً مشحوناً بالنفاق الاجتماعى ، المكثف الذى قد يخلف طبقة الادارة العليا ، مما قد يؤدى فى النهاية إلى هبوط مفاجىء فى الانتاجية الكلية العامة للمشروع الصناعى ، وهذا هو المرض البيروقراطى الخطير الذى يصيب الثقافة الصناعية المعاصرة . فعلى الرأسمالية الصناعية أن تعالج أمراض المصنع وأن تدرس هذه المواقف المرضية والادارية بحذف كل مراكز النفلق التى تتركز حول قيادات الادارة البيروقراطية ، وعلى المخططين الاداريين أن يطهروا مراكز الادارة العليا من النفوذ البيروقراطى واستغلال السلطات بالقضاء نهائياً على كل الاشكال المعاصرة لانماط البيروقراطية باعتبارها افرازات صناعية متراكمة ، تنجم عن الالتحام بطبقة الادارة مما يعوق بالطبع من فاعلية التنظيم ، ويكون له دوره على معدلات الانتاج فى «بناء المصنع».

وهناك سمة صناعية ثقافية تتسم بها المجتمعات الصناعية ؛ وهى حرص الرئيس فى المصنع على ابقاء « مسافة فاصلة » بينه وبين مرؤوسيه to keep a distance وتمهد هذه الظاهرة السيكولوجية لوجود حساسيات معينة فى « ثقافة المصنع » بين العمال ورؤساء العمل ، مما يؤثر على معدلات الانتاجية ، كما يساعد بالتالى على وجود « فجوات فى قنوات الايصال» ، حين يحيط كل «رئيس » أو مشرف نفسه « بشلة » أو « بمجوعة » من العلاقات الوثيقة التى قد تحجب عنه الرؤية الحقيقية للعمل (2) .

(1) Mills, Wright., white Collar, New York· 1951.

(2) Selznick, P., Leadership in Administration, American Sociological Review.

أنظر أيضاً فى هذا الصدد :

Hill Michael., The Sociology of Public Administration., 1972.

وللتغلب على هذه المسافات الفاصلة التى خلقها التنظيم والعمل ، ينبغى القيام بمناقشات واجتماعات دورية وعقد لقاءات ودورات تدريبية و حفلات ترفيهية ، ورحلات سياحية ، حتى يحدث التكيف السليم بين الرؤساء والعمال ، عن طريق الاختلاط بين العامل ورؤسائه من مهندسين وملاحظين ومشرفين .

ولكن ما هو دور الاخصائى الصناعى ؟

يهتم الاخصائى الصناعى ، بدراسة سلوك العمال داخل المصنع وخارجه من خلال معرفته بشخصية العامل وظروفه وانتاجيته ، فى ضوء مدى تكيف العامل مع البيئة الصناعية ومدى فهم العمال لطبيعة الآلات ومرونتها أو قابليتها الانتاجية وضرورتها بالنسبة لزيادة الانتاج طبقاً لحالتها الفنية ، الأمر الذى يؤدى إلى زيادة أرباح العمال .

ويدخل نظام تدريب العمال على الآلات وتوجيههم مهنياً لرفع معـــدلات الانتاجية بين العمال ، تحت ما يسمى « بالهندسة البشرية » ، حيث يهدف الادارى الناجح فى كل تنظيم صناعى إلى زيادة الاهتمام ببرامج التدريب بالاضافة إلى التوجيه أو الارشاد المهنى Vocational Counselling .

ويشتغل الاخصائى الصناعى ، أولا وقبل كل شيء ، بعلاقات العمل وحل مشكلات العمال ، ودراسة ظروف العمل الفيزيقية كالاضاءة والتهوية ، حتى يحمى العامل ويحرص على راحته ، كما يرفه عنه ببرامج الترفية من رحلات ورياضة وغيرها من الطرق المختلفة لشغل الفراغ Leisure time .

هذا عن « المشكلات الفيزيقية » للعمل . وهناك مشكلات أخرى « انسانية » و « صناعية » يلتفت إليها عالم الاجتماع الصناعى ، حين يرصد « ظواهر الصراع الصناعى » و « التنظيم » و « الادارة » والتكامل ، فى ضوء نماذج الاشراف

الاوتوقراطية والبيروقراطية والديموقراطية ، كما يتابع فى نفس الوقت أحدث الطرق المستخدمة فى ميدان العلاقات الانسانية Human Relation (1) .

وقد يصادف الاخصائى الصناعى فى طريقه حالات متعددة من « حوادث العمل » التى قد تؤدى إلى العجز الكلى أو الجزئى ، وعليه أن يقوم بتأهيل مثل هذه الحالات تأهيلا مهنياً ، ومن هنا تستخدم دراسة « التأهيل المهنى Rehabilitation » كوسيلة للأمن الصناعى وبتركيب « أعضاء آلية » لمساعدة ذوى العاهات بدلا من الاعضاء العاجزة . مما يرفع من معنويات العامل فيزداد نشاطه وحبه للعمل بعد أن ضمن لنفسه الأمن والأمان .

الضرورة الاقتصادية والاجتماعية للاخصائى الصناعى :

قد يتطرق الاخصائى الصناعى بطريقة فعالة ومنتجة ، إلى مجالات العمل فيكون له دوره فى زيادة معدلات الانتاج حين يصبح الاخصائى نشطا ومخلصا ومهتماً بحالات العمال وحل مشكلاتهم ، وبالاضافة إلى ذلك ، تكون ظروف العمل ، وصعوبات أو حل مشكلات الانتاج ، هى أهم الوظائف الضرورية ، التى يقوم بها الاخصائى الصناعى الذى يعمل دائما على تحسين الاضاءة والتهوية و الألوان الفاتحة ، وكلها مصادر حيوية وأصيلة فى كل عملية انتاجية ، وقد تتدخل فى سرعة حلول التعب والملل إلى نفس العامل مما يقلل من انتاجيته ويضعف من نشاطه وحيويته إذا ما أهملت الادارة العناصر الفيزيقية فى ظروف المصنع الايكولوجية .

وبصدد الصراع « الصناعى » ، يكون على الاخصائى فى المصنع أن يتدخل

---

(1) William, Michael, Human Relation, Longmans 1967.
أنظر أيضاً فى هذا الصدد :

Ellenson, Ann , Human Relation, Printice-Hall., 1973.

لحل المنازعات بين العمال والادارة ، كما يضع العامل المناسب فى المكان المناسب ، ويحل مشكلات العمل والعمال ، ويقلل من حدة علاقات العمل بين العمال والمهندسين . كما يقوم الاخصائى الصناعى بعمل تقييم فنى للعمال طبقاً لنوع المهنة والخبرة ، ودرجة الثقافة ومستوى التعليم ، وتقسيم الوظائف والمهن بين مختلف فئات العمال المهرة والعاديين وغير المهرة . وبالاضافة إلى كل ذلك يقدم الاخصائى الصناعى للعمال مختلف وسائل التوجيه والارشاد المهنى ، مع التدريب على حسن اختيار أصحاب المهن والحرف . الأمر الذى معه تتقدم العمالة باستخدام الوسائل العلمية فى برامج الهندسة البشرية ، وبزيادة الخبرة العملية ومبادىء الكفاية الانتاجية ورفع مستوى الأداء بين العاملين فى كل تنظيم صناعى ، طبقاً للأساليب الحديثة فى طرق التدريب Training ووسائل التوجيه المهنى .

وما يعنينا من كل ذلك هو توجيه الاذهان نحو دور « الاخصائى الصناعى » ووظيفته وتحديد المطلوب منه . وهذا نداء موجه إلى السادة مديرى المصانع والمسئولين عن الصناعة والتخطيط الصناعى فى جمهورية مصر العربية ، فى الوقت التى تتزايد فيه اعداد الخريجين من الجامعات دون أن يكون بينهم هذا « الاخصائى الصناعى » المنشود ! . . فأين هو الاخصائى الصناعى رغم خطورة الدور الذى يقوم به فى العملية الانتاجية ، ورغم ضرورة تواجد مثل هذا الاخصائى لحل مشكلات العمل والعمال ، وتخفيف « حدة الصراع الصناعى » مع تطبيق مبادىء العلاقات الانسانية وبرامج ترشيد العمل والانتاج .

العلاقات الانسانية والانتاج :

يتسم الانتاج الكبير بسيادة الميكنة ، وضخامة اعداد العمال ، الأمر الذى يتطلب الاهتمام ببرامج العلاقات الإنسانية ، حتى تقل حدة العلاقات الرسمية والشكلية Formal Relat.ons . التى تتم عن طريق الأوامر والنشرات

والتوجيهات المكتوبة . وغالباً ما يشعر العمال فى البناء الصناعى الكبير، بالدونية والنقص والفتور ، الأمر الذى معه تتسع الفجوة الثقافية cultural gap ، بين ذوى الياقات الزرقاء ، وذوى الياقات البيضاء (١) .

وتعبير الاضرابات ، عن قمة الصراع ، وشعور العمال بالضياع داخل المؤسسة الصناعية ، بالرغم من المزايا الضخمة والاجور العالية التى حققها عمال القرن العشرين فى دول أوربا وأمريكا . وتنشأ برامج العلاقات الانسانية ، حتى تخفف من حدة « الصراع الصناعى » كما تقلل من تعقد العلاقات الصناعية ، التى تنشأ بين الادارة والعمال ، وبين الادارة والنقابة ، وبين العمال والنقابة ، وبين جهاز التنفيذ ، وجهاز التخطيط .

فينبغى أن يسود المناخ الانســـــانى ، وعلاقات المودة ، وأن تحقق هذه العلاقات الانسانية جواً من « السلام الصناعى » وقـــدراً من الاشبـاع المادى والنفسى لسائر فئات العمال . وعلى القادة والمشرفين ، تحسين أسـلوب معاملاتهم للعمال ، والارتقاع بمستوى مهاراتهم القيادية لخلق الجو الانتاجى المثمر .

والعلاقات الانسانية ، ليست علاقات ثابتة ، وإنما هى علاقات متغيرة ، تتغير بمرور الزمن وتغير المناصب والوظائف والمسئوليات ، كما كان لظهور النقابات القوية ، وانبثاق طبقة الادارة المتخصصة ، وفئات العمالة المهنية ، أثراً واضحاً فى تغيير برامج العلاقات الانسانية .

ولـكن هل تشبع الادارة كل حاجات العمال، حتى تتحقق العلاقات الانسانية المثلى ؟ ، وهل تستطيع الادارة أن تقف على قدميها فى ظل المنافسة والتزامات المساهمين وتشريعات الحكومة ، مع سد كل حاجات العمال ؟!

فى الواقع إن الادارة الناجحة ، تحاول إشباع أكبر قدر ممكن ، وتحقق

(1) Ellensen, Ann., Human Relations, Prentice-Hall., 1973.

التوازن بين كل الفئات العاملة ، ويشجع القائد الادارى الناجح، الحصول على مزيد من اشباع الحاجات ، كما يلجأ أيضاً إلى العقوبات والخصم فى الحالات التى تستدعى ذلك . وباستخدام هذين الأسلوبين ، يتحرك سلوك العامل .

ولرئيس العمال Gang Boss أو الملاحظ Foreman دورهما فى الانتاج وارتفاع الروح المعنوية . فهو حلقة الاتصال الطبيعية التى تخفف حدة الصراع ، وتقلل من التباعد ، وتخلف ما بين العمال والادارة من حساسيات ، بغلاف إنسانى ، وبأسلوب ديموقراطى ، وعلى رئيس العمال أن ينقل شعورهم ويحمل تصوراتهم وآمالهم ، ويقوم بصياغتها فى أسلوب مقبول . وهناك مسئوليات ضمنية تقع على عاتق رئيس العمال ، منها تدريب العاملين والرد على أسئلتهم وبحث مشكلاتهم وابلاغ التعليمات وتخطيط العمل ، وتطبيق اجراءات الأمن الصناعى . ولذلك ينبغى تدريب رؤساء العمال على العلاقات الانسانية[1] ، لزيادة فهمهم للمشكلات التى تواجههم ، وتحسين ظروفهم وفهمهم للادارة . وينبغى أن يتوافر عنصر المرونة بين رؤساء العمال ، حتى تنجح مشروعات وبرامج العلاقات الانسانية ، وتتحقق ديموقراطية المعاملة والسلوك الإدارى .

ولا شك أن تدريب رؤساء العمال على العلاقات الانسانية ، سيكون عديم الأثر إذا سار سلوك القادة على عكس الاتجاه . ولذلك كثيراً ما تفشل برامج تدريب رؤساء العمال على العلاقات الانسانية[2] ، حين يرى رؤساء العمال أن برامج التدريب ومادتها العلمية ، هى نظرية جوفاء ، بعيدة كل البعد عن الواقع التطبيقى .

---

(١) التدريب فى مجال العلاقات الانسانية ، ترجمة الدكتور عبد المنعم شوقى ، سلسلة العلاقات الانسانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٦ .

(2) Williams, Michael. ,Human Relations, Vol: 4 Longmans. 1967

ولقد تعقدت شبكة العلاقات الانسانية ، وامتدت خيوطها داخل المنشآت ، بحيث أصبحت تشمل عدداً من الأفراد والقطاعات والمناشط ، مما يبعث على وجود الجو المتوتر داخل بناء العلاقات الصناعية . ولاشك أن الأعمال الروتينية المتكررة فى الانتاج الآلى الكبير إنما تسير على وتيرة واحدة ، لايحقق منها العامل أى قدر من الرضا ، لأن العمل لايستثير قدراته ولا يشجعه على استغلال عقله وفكره . فالآلة هى التى تحركه ، ولم يعد سيداً عليها ، حين كان يحركها هو نفسه فيفقد العامل الأمن ويشعر بعدم الرضا .

أنسنة العلاقات الصناعية :

تقوم « أنسنة Humanizing العلاقات الصناعية » ببرامج تطوير العلاقات الانسانية فى الصناعة ، مع سكلجة كل ما يدور فى المصنع ، حتى تخف حدة الصراع الصناعى .

ولقد صدر مفهوم «الهندسة البشرية human engineering» فى مقابل الهندسة الآلية الصناعية، فلقد قام التسابق بعد الثورة الصناعية سجالا بين الانسان والآلة ، وظهر التلاحق بين طاقة الانسان وامكانيات الآلة، فاهتمت الدراسات السوسيولوجية والسيكولوجية، بعمليات صناعية خاصة، مثل تبسيط خطوات العمل، وابتكار الآلات المريحة للعامل، مع تقليل الحركات اللازمة للعمل، وتنميط كل عمليات الصناعة، الأمر الذى معه قامت حركة « الادارة العلمية Scientific management » ، وكشفت تجارب مصنع هوثورن عن أهمية العنصر الانسانى فى الصناعة . وبدأت منذ ذلك الحين، التباشير الأولى للثورة الادارية Managerial Revolution، مع الجهود المشتركة التى وضعت خطوات المنهج السليم لتنظيم تكتلات glomerations العمال ، فى تنظيم رشيد ، يكون بمثابة التركيب . والاطار الذى ينظم الأدوار Roles والمراتب والمراكز والوظائف . ويحدد درجات « الاشـــراف الفنى»

والادارى فى شكل هرمى hierarchy منتظم الابعاد ، يخضع لميكانيزمات الضبط، وقواعد البيروقراطية واللوائح الادارية. فلا يصح أن يتخطى العامل رئيسه المباشر to go over the head بل توجد قنوات الاتصال channels of communi cation التى تحددها إدارة التنظيم(١) .

وتهتم الهندسة البشرية ، إلى جانب كل ذلك ، برفع الروح المعنويه Morale والعلاقات الانسانية Human Relations على اعتبار أن السلوك الديموقراطى الانسانى فى المصنع ، إنما يخفف من حدة الصراع الصناعى ، ويزيد من درجة «الانتماء» فتزداد درجة تماسك الجماعة الصناعية ،الأمر الذى يقوى من مركز العامل ويثبت وضعه الاجتماعى to give its members some standing وكلما إزداد الشعور بنحن more we feeling كلما اكتسب العامل احترامه لنفسه ، فيزداد تأكيده لذاته ، وشعوره بقيمته more I feeling ولاشك أن الشعور بالانتماء ، هو شعور مكتسب acquired من جماعة المصنع .

ولقد بدأت دراسات الهندسة البشرية بتركيز الاهتمام على الانتاج ، ودراسة الوقت والجهد والحركة ، فقام مصنع هوثورن بدراسة أثر كمية ونوع الاضاءة quantity and quality of illumination على الكفاية الانتاجية للعامل . وقسموا العمال إلى جماعات ضابطة Control groups ،تعمل فى ظروف إضاءة لا تتغير ، ومجموعات تجريبية test groups تعمل فى ظروف إضاءة متغيرة . فظهر أن الميول والعواطف والاتجاهات ، بالاضافة إلى تحسين الظروف الفيزيقية للعمل ، كلها عوامل تزيد من درجة التماسك فى مشاعر الجماعة Sentiments of the group، كما تزيد من معدلات الانتاجية . بين سائر أعضاء الجماعة

---

(1) Hill, Michael.. The Sociology of Public Administration Michael, 1972.

الصناعية، بكل مافيها من طبقات وفئات تبدأ من طبقة الصبيان والغلمان من الذين فى طور التلمذة الصناعية apprentices وللصناع journeymen والاسطوات Craftsmen ، وما يدور بينهم جميعاً من جو atmosphere يعبر عن « التفاهم والتفاعل الدينامى » الذى يدخل تحت ما يسميه الفرنسيون بكلمة Rapport أو الصلة العميقة ، البعيدة عن سوء الفهم misunderstanding النابع من الجو الخانق الثقيل thick atmosphere .

مشكلة التعب والاجهاد :

لقد دارت حول مشكلات الاجهاد والتعب الكثير من الدراسات السيكولوجية والاقتصادية ، منذ صدرت فلسفة الادارة العلمية ، التى أكدت على ضرورة علاج هذه المشكلة ، حيث أن أهم وظائف المدير فى المؤسسة البيروقراطية هى حل المشكلات التى تعترض المشروع لنجاحه ، والتحكم فى ضبط العمل ، مع سهولة وسيولة حركة السير والاتصال، وتسويق السلع ، ورواج المبيعات ، مما يؤدى إلى زيادة الانتاجية ، وضمان أكبر ربح ممكن ، وأقل تكلفة ، بفضل اختيار الموقع الممتاز والتنظيم الرشيد ، والرقابة على الانتاج ، مع تدريب العمال ورفع كفايتهم الانتاجية ، مع ربط الجزاء بالانتاجية ، والاجور بالحوافز والمكافآت التشجيعية، التى تصرف فى اغراء وسخاء، على نحو فورى ودورى، ودون إبطاء .

وفيما يتعلق بتحسين ظروف العمل work conditions أثبتت تجارب « هوثورن » أن هناك علاقة تجريبية experimental Relation بين تغيير ظروف العمل ، وزيادة الانتاج ، بمعنى أن الاضاءة والتهوية والرطوبة ، هى ظروف فيزيقية أو مادية للعمل ، قد تؤثر فى الاجهاد والتعب[1] . وقد

---

(١) اقتصرت تجربة الاضاءة على تقسيم العمال إلى مجموعتين ، مجموعة تجريبية =

يؤدى تغيرها إلى تغيير فى معدلات الانتاج ، كما ثبت من تجارب « هوثورن » أن درجة إنتماء العامل لجماعته ،وعلاقاته الفردية بزملائه،إنما تؤثر أيضاً فىمعدلات إنتاجه . فليست الظروف المادية وحدها هى العامل الوحيد فى تعيير الانتاجية ، بل هناك أيضاً الظروف الانسانية ، وما يتصل بها من علاقات المحبة وبث الروح الديموقراطية ، مما يرفع من الروح المعنوية بين العمال .

والتعب وآثاره الجسمية والبدنية ، ردود فعلها على إنتاجية العامل ، فتصبح ضئيلة .وبما يزيد من الجهد والاجهاد ، هذا النوع من التعب الذى يسمى وبالاجهاد النفسى Psychological Fatigue ، وتحاول الادارة فى كل تنظيم صناعى ، أن تخفف كثيراً من حدة التعب ، وأن تقلل من الإجهاد النفسى، وخاصة بعد تطبيق نظم الحركه الذاتية أو الحركة الأوتومية Automation ، بفضـــل إنتشـار استعمال الآلات الميكانيكية والتدريب على تخصصات مهنية دقيقة وعميقة . ويقول التون مايو Elton Mayo أن مسألة الاجهاد يجب أن نتركها لخيال القارىء ، لأن طبيعة الإجهاد أو التعب مجهولة ، ولا يوجد تعريف كامل لها . وهناك فوارق بالطبع بين الإجهاد والملل Monotony ، وبين التعب والسأم boardom ومن الثابت علمياً أن هناك معامل ارتباط بين الإجهاد وزيادة حوادث العمل . ولقد إتفق الباحثون فى علم الاجتماع الصناعى ، على وجود ارتباط وثيق بين زيادة الانتاج وارتفاع الروح المعنوية للعامل Employee Morale حتى ولو كان متعباً ومجهداً . ولقد كانت مشكلة الادارة فى العصر الماضى ، هى القضاء على الاجهاد الجسمانى والتعب البدنى ، وأصبحت المشكلة الراهنة للإدارة المعاصرة ،

---

experimental group ، وتعمل على درجة إضاءة متغيرة . أما المجموعة الضابطة control group ، فتعمل تحت درجة إضاءة واحدة وثابتة Constant لا تتغير، مع ضرورة تساوى كل عمال المجموعتين ،فى الخبرة والكفاية والتدريب .

هي إزالة « أسباب الاجهاد النفساني » ، وهذه هي المشكلة الجوهرية.

وهناك فارق واسع بين التعب والاجهاد ، فلا يمكن أن تكون درجة التعب Tirdness هي المقياس السليم لقياس الاجهاد ، فقد يشعر الانسان الصناعي بالتعب ، ومع ذلك قد لا تتأثر كفايته الانتاجية . كما لا يمكن إعتبار إنخفاض الكفاية الانتاجية مقياساً سليما للاجهاد ، فقد يكون السبب في انخفاض الانتاجية، عوامل أخرى لاتتصل بالاجهاد ، مثل اعتقاد العامل وشعوره باستغلال الشركة أو نفوره من العمل، أو لانزعاجه وتشغيله في العمل ساعات أكثر من اللازم .

التعب ونتائج دراسات مايو:

ولقد نتج عن دراسات «مايو» التركيز على التجربة، وتوجيه الأذهان نحو أثر تغيير ظروف العمل على الانتاج ؛ مما يكون له رد فعله في الحركة الروتينية للعمل ، والآثار المترتبة على تكرار العملية الانتاجية ؛ في الاجهاد والملل Monotomy وما ينجم عنهما من زيادة عناصر القلق والسأم boardom ، مما يؤدي بالطبع إلى انخفاض الانتاجية ، وضعف الروح المعنوية وقلة سائر المعدلات واتجـــاه مؤشراتها إلى ما دون المتوسط ، فتزداد المسافات المادية والاجتماعية ، وتتمزق العلاقات والتصورات والمشاعر وتتزايد الفوارق النفسية بين العمال ، كلما كان العمل انعزالياً بطبيعته نظراً لحركة الآلات ، وضجيج الماكينات ، ورتابة الضوضاء ، مما يؤثر بالطبع على « صحة العامل النفسية والجسمية» ،فتظهر علامات الاجهاد والتعب .

ولقد بدأ « مايو » بتحديد فترات للراحة بين ساعات العمل ، تصل كل منها نحو عشر دقائق ، على أن تكون مرة في الفترة الصباحية ، ومرة بعد الظهر . ومع انخفاض التنقل والحركة في العمل . بلغت الكفاية الانتاجية نحو ٨٠ ٪ وارتفع الانتاج مع تسلم العمال مكافآتهم الشخصية .

ولاحظ رؤساء العمل ، أن هذا النظام الذى وضعه « مايو » سوف يفسد العمال ، تحت اسم « العلم » والإدارة العلمية . ومع هذا الوهم الخاطىء أهملت الادارة « فترات الراحة » التى كانت ستؤدى فى زعم الملاحظين ورؤساء العمل إلى تدليل العمال . فكانت النتائج وخيمة ، حيث زادت نسبة التغيب بين العمال ، وانخفضت الروح المعنوية وهبطت الانتاجية حينما أمرت الإدارة بزيادة الانتاج. فانزعج الملاحظون وأعادوا ثانية نظام فترات الراحة . إلا أن الانتاج لم يبلغ ٨٠ ٪ كما كان ، بل بلغ ٧٠ ٪ فقط فأمر مدير الشركة بأن توقف الآلات تماماً طوال فترة الراحة ، ويلتزم كل قسم وكل ملاحظ وكل عامل بهذا المبدأ. فارتفعت معنويات العمال وبلغت معدلات الانتاج ٧٧ ٪ وفى النهاية طالب العمال بمبدأ إختيار فترات الراحة ، مع استمرار تشغيل الآلات ، فبلغ الانتاج بعد تحقيق هذا القرار العمالى إلى ٨٦ ٪ ، حيث ثبت ضرورة تشجيع الذاتية باتخاذ القرار ، مع شعور الجماعة بالمسئولية ، لأن القرار منهم ولهم ، نجم عن « تشاور الكل Consensus » ومناقشاتهم ، واكتساب العمال حق « التحكم فى وقت الفراغ » وإختياره على نحو ديمقراطى . وهذه ظروف اجتماعية ونفسية ، تشبع البهجة بين العمال ، حين يشاركون فى « ديمقراطية اتخاذ القرار » فارتفعت المعنويات وازدادت معدلات الانتاج بشكل ملفت ومثير للدهشة .

العلاقات الانسانية والتنظيم :

لقد دخلت حركة العلاقات الانسانية ، إلى عدة شركات صناعية ، بفضل جهود « هنرى جانت Gantt » (١) ، وهو من الرواد الأوائل لفلسفة الإدارة

(١) ابتكر جانت Gantt نظام « المهمة والمكافأة » ، كما ابتكر الخرائط المشهورة باسمه « خرائط جانت البيانية Gantt carts » ، وهى لوحات وجداول كان جانت يضع بفضلها سجلا تاريخياً للالة ، وقدرتها ، وتاريخ صلاحها وعدد ساعات تشغيلها ، وجانت هو =

العلمية ، و « بارت » الذى إخترع أول مسطرة حاسبة . كما يعتبر « فرانك جلبرت Gilbreth » وزوجته « ليليان » أول من ناقشا تجارب الحركة ، وتنميط العمل ، وقسم جلبرت الحركات التى يبذلها العمال أثناء عملهم ، فوجدها ١٤ حركة ، أسماها « ثيربلجز Therbligs » وهى نفسها مقلوب اسم جلبرت Gilbreth (١) .

ومع تقدم « التكنولوجيا » ، إزداد النمو الصناعى ، الذى تابعه تطور واضح فى « العقلية الادارية » ، فأصبحت علمية ومرنة ، تعالج أعوص المسائل بالتوصل إلى أبسط الحلول ، وذلك بتطبيق أسس ومبادىء الادارة العلمية ، ووضع الرجل المناسب فى المكان المناسب. كما إزداد الاهتمام بالعلاقات العامة ، وتقييم الوظائف وتقسيم العمل بين المديرين والمهندسين (٢) ورؤساء العمل والعمال ، باستخدام تنظيم وظيفى صارم ، حيث يشبه التنظيم الصناعى ، من حيث ميكانيزمات الضبط ،

= صاحب « الاتجاه الانسانى » فى فلسفه الادارة العلمية ، وذهب إلى ضرورة تدريب العمال ، ومعاملتهم على نحو ديموقراطى ، وعلمه على مسئولية « الادارة الرشيدة » التى تطبق المنهج الانسانى ، فى كل أنماط السلوك الادارى من أعلاه إلى أدناه .

(٢) ولد فرانك جلبرت فى عام ١٨٦٨ ، ثم عمل فى المقاولات المعمارية ، مبتدءاً من صبى بناء بمصنع ويعمل وشركاه ، ولاحظ طرق وحركات رصف الطوب ، وصنفها فى ثلاث مجموعات ، الأولى للمبتدئين ، والثانية بطيئة نسبياً ، والثالثة عالية السرعة . فدرس الحركة ، وانقص عدد الحركات فى رصف الطوب من ١٨ حركة إلى ٥ أو ٤ فقط لكل طوبة ، وابتكر سقالة متحركة توفر مجهود البناء أثناء إنحناءه ليتناول الطوبة . وابتكر جلبرت أيضاً ساعة لضبط الوقت ، كما ابتكر آلة أو « كرونوسيكل جراف » وهو جهاز يحدد سرعة أو بطء واتجاه الحركة .

(1) Hill., Michael., The Sociology of Public Administration., Michael Hill 1972.

وتعدد الادارات الوظيفية ، ذات الحاجة إلى الرقابة والانضباط ، ومتابعـــة مؤشرات الانتاج ومراقبة الوقت . كل ذلك من أجل نجاح المشروع الاقتصادى أو المؤسسة الصناعية ، بفضل توافر الآلات ورؤوس الأموال ، والمواد الخام Material مع استخدام أفضل البرامج والوسائل وأنسب الرجال .

التدريب المهنى Vocational training :

هو نشاط تعليمى حرفى مبرمج ومنظم ، أو تعليم صناعى موجه ورشيد ، يراد به إعداد « قسم تدريبى » فى كل منظمة صناعية ، وبذل الجهـــود الإدارية المشجعة للتدريب Training ، وذلك لرفع الكفاية الانتاجية ، والاستفادة من المهارات اليدوية ، والخبرات الفنية ، والميول المهنية والصناعية ، وذلك من أجل تطوير السلوك المهنى ، وتنمية الأداء الحرفى ، مع بذل الجهود التدريبية الشاقة ، واحترام الوقت الزائد للتدريب ، والاهتمام بطرق التدريب المناسبة واختيار الوقت الملائم لها ، وتنظيم البرامج الخاصة بمجموعات التدريب ، بحيث تتواتر الأفواج ،من كل الأقسام والمستويات وبخاصة، بين الطبقات العاملة وبين الفئات الإدارية ، التى تدخل فى طبقة الادارة الوسطى(١) .

وفى برامج التدريب المهنى ، تتعدد المناهج والطرق المستخدمة من أجل نجاح المشروعات والبرامج ، ومنها الطريقة الكلية فى العمليات الانتاجية ، والطريقة الجزئية ، كما ويزيد التدريب المهنى من ثقة العامل فى نفسه ،وفى انتمائه لمؤسسته وولائه للإدارة ، كما ويمكن تدريب العامل على التكيف مع العمل ، وتقليل الجهد فيه وترشيد القيام بالعمل ، باستخدام وسائل الأمن الصناعى ، ليقليل إصابات العمل ، واكتساب الخبرات الجديدة ، كما وتهدف برامج التدريب ، إلى تقليل

---

(1) Benge, Eugene., How to manage for to-morrow ? U. S A- 1975.

نسبة الفاقد أو التالف من الانتاج ،وتخفيض معدلات الغياب، والتحسين الكيفى لمناهج التوجيه ، وطرق التدريب ، حتى تزداد عملية التحسين الكمى والكيفى خصوبة وفعالية ، بالنسبة لرفع مؤشرات الانتاج والانتاجية، وذلك بتخفيض نسبة معدلات الغياب ، وتحسين الأساليب المستخدمة فى أنماط السلوك الادارى الواقعية Real والرشيدة Rational ، رغم ما بينها من تفاوت شديد.

ويراعى مخطط برامج التدريب المهنى ، أن يضع فى إعتباره ضرورة دراسة الزمن Time ، وتحليل الحركة ، والموقف Situation والوظيفة . مع ضرورة فهم كل طرق الخبرة الفنية المتخصصة ، ودراسة مختلف الأساليت التى تشير إلى « هضم الحرفة » وفهم جوانب الخبرة وتعمقها ، حتى إزدادت مع الأيام مهاراته، فبلغ المستوى الفنى الرفيع ، وترقى إلى الأجر العادل والسخى ، طبقاً لمستوى الخبرة والأداء ، ودرجة التنقل الوظيفى والمهنى .

ولا شك أن « الترقية Promotion » هى حافز مشجع على الدوام ، وهى عامل سيكولوجى ، يشبع ميول البشر ، فالترقية ، عنصر يحقق حالة من الرضاء النفسى Satisfaction وبخاصة الرضا المهنى . ولا شك أن عدم الرضا الوظيفى ، إنما ينجم عن وجـــود « علاقات غير سليمة ، ولا إنسانية » فلا شك فى أن ظروف العمل غير السليمة أو المناسبة أو المريحة ، إنما تؤدى إلى بداية التفكك والاهمال واللامبالاة ، وعدم اقتناع العامل بأهمية العمل الذى يقوم به .

أهداف التدريب المهنى :

إن أهم ما يهدف إليه الخبراء من واضعى البرامج ومخططى المشروعات ،فى نظم وطرق التدريب ، مع تنظيم الأوقات ، وتشغيل التدريب الفنى والحرفى ،من أجل تنمية الخبرة المهنية والادارية، وبناء « العامل الماهر » المتخصص الدقيق .

وهذه أنواع مختلفة لتدريب ، منها أ ـــ نظـــام التلمذة الصناعية ،

ب ــ التأهيل المهنى Vocational Rehabilitation، وتدريب العجزة وفاقدى الأعضاء « من ذوى العاهات » . حـ ــ أما النوع الثالث من التدريب فهو رفع درجة المهارة الفنية لكبار السن من العمال ، وهو برنامج خاص بتعليم الكبار .

ويهدف نظام التلمذة الصناعية apprenticeship إلى إعداد العمال المهرة فى المدى الطويل ، استناداً إلى برامج وخطط ومشروعات تربوية معدة « ومبرمجة » ومنظمة .

وهناك برامج للتدريب السريع ، وكلها برامج خاصة بأعداد العامل المتوسط المهارة ، ومحاولة تحسين ورفع مستواه الفنى والمهنى ، وتنمية خبراته الحرفية(١)

وهناك برامج لتدريب و «إعداد العامل الماهر » بمحاولة زيادة التدريب لرفع مستوى المهارة الفنية ، وفى هذه الحالة تجد المؤسسة دائماً ، ما كانت قد فقدته من خبرة ، فتجدد « إدارة المصنع » ما بها من خبرة عن طريق التدريب العلمى لكل أفراد وعمال وفئات المصنع .

د ــ وهناك برامج أخرى تدريب وعملية ، كما أنها فى نفس الوقت تطبيقية ، لأنها برامج منفذة « executive » ، وواقعية . بحيث يشـــارك الدارس عملياً وميدانياً ، ويقوم بالتنفيذ العملى والتطبيقى لعملية التشغيل ، وهنا هو «نظام الاعداد» أو «التدريب على العمل أو الشغل on the job training » ويتم هذا التدريب تحت إشراف « الأسطى » أو « مدرب خاص » .

ولا شك أن أهم أهداف التدريب المهنى ، إنما تتمثل فى أعداد القوى العاملة « الماهرة » ، وتحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين أو مهرة ، وسد حاجات السوق من مهرة الحرفيين ، مع تحقيق فرص العمل المتوافرة لعدد كبير من العاطلين وشبه العاطلين . كما ينبغى أن تتناسب برامج التدريب مع المستوى الفنى والحرفى والثقافى

(١) التدريب فى مجال العلاقات الانسانية ، ترجمة الدكتور عبد المنعم شوقى ، سلسلة العلاقات الانسانية ، الهيئة المصرية العامة ١٩٧٦ .

للدارسين ، وذلك للعمل على نجاح خطة التدريب ، وتحسين المهارات ، وكلهـــا عوامل مؤيدة لزيادة الانتاج .

ومن أهم أهداف التدريب العلمى المهنى، اكتساب الخبرة والمهارة والمعرفة بين مختلف فئات العمال الجدد ، وكذلك تدريب قدامى العمال على الآلات الجديدة، وعلى الوظائف الادارية والاشرافية . ولذلك كانت عملية التدريب المهنى ، «عملية إقتصادية»، يمكن النظر على أنها ميدان رئيسى من ميادين «التنمية الصناعية». وذلك لإتاحة الفرصة أمام العامل وترشيد الانتاج ، وتحقيق الكفاية الانتاجية مادياً وبشرياً .

ولاشك أن برامج التدريب المهنى الجادة ، إنما تستطيع فى زمن قصير ، أن تعدل من سلوك العاملين ، وترفع مستوى الأداء والحركة المطلوبة والمريحة حيث يزيد التدريب من الممارسة والمران Practice فتظهر طبقة من العمال المهرة ، التى تستطيع أن تتكيف بسهولة مع التطور الآلى السريع ، والأجهزة الالـكترونية والادوات الاوتوماتيكية الدقيقة . ولاشك أن برامج « التدريب العلمى المنظم » إنما تؤدى فى النهاية إلى تدريب العـامل تدريباً صحياً ونفسياً، بحيث يزيل هـذا التدريب الصحى المريح ، أسباب التعب والارهاق فى العمل ، وكثرة الغياب ؛ وزيادة الصراعات .

وفيما يتعلق بإعـداد البرامج ، يستطيع رؤسـاء العمـل من كبـار المديرين ، إصدار الأوامر الإدارية ، إلى كبار رؤساء العمال ، أن يقوموا بإعداد البرامج التدريبية والفنية ، لاعادة تدريب العمال القدامى ، على الآلات الاحدث عهداً ، وتسمى تلك العملية بإعادة تدريب الكبار Retraining .

ويتعلم العامل ويتدرب بمداومة العمل والخبرة والمران ، ويتم التدريب المهنى والحرفى ، عن طريق التكرار Repetition كما ويشجع بالمكافأة

Reinforcement . كما يتدرب العامل من أجل التمييز بين عمليات Processes وأنشطة activities ، حتى يستطيع أن يقوم بعملية تعميم generalization منطقية ، استندت فنياً وحرفياً ، إلى خبرات ومهارات سابقة . فقد يكف عن أعمال أو حركات غير ضرورية ، وقد يحذف بعض الحركات ، فتنمو قدرته على التعلم ability to learn[1].

ويعتمد التدريب على الدوافع النفسية ، أو على المنافسة بين جماعات العمال ، تحت التدريب ، حيث تحدد لهم البرامج المتخصصة استناداً إلى « مبدأ تكافؤ الفرصة » وإلى احترام « الذات الانسانية » والاخذ بوجود الفروق الفردية .

ولقد استوحى مصمموا برامج التدريب ، مناهجه وأدواته من برامج سيكولوجية التعلم Psychology of learning ، فاستفادوا من برامج التربية ومشروعات المدارس العمليه والتطبيقية ، كما أخذوا بطريقة المشروع Project المشهورة فى برامج التربية الحديثة Modern Education على التدريب على الفهم والتفاهم ، بدوام المناقشة الواعية ، ومداومة الحوار الحر ، بانعقاد المؤتمرات Conference ، فلا شك أن « المحاورة » هى أكبر معلم فى التاريخ ، وبخاصة تلك المحاورة الديموقراطية المتحررة من الخوف ، والمتشجعة بقوة الذاتية ، ونقاء الضمير ، وتحقيق الاهداف بالكد والكفاح ، والتعلم بالاسلوب الديموقراطى ، واحترام القرار الجماعى ، والمناقشة الجماعية group discussion

التوجيه المهنى Proffessional Guidance :

لقد ظهر علم « التوجيه المهنى » ، وهو أحد العلوم السوسيولوجية المتخصصة والمعاصرة ، وصدر عن الضرورات الملحة ، فى ميدان الكفاية الانتاجية ، وتوجيه العمال نحو أنسب الاعمال والمهن الحرف ، حيث يحتاج « إختيار المهنة » إلى أسس نفسية

---

(1) Ellenson, Ann, Human Relations, Prentice-Hall, 1973

عوامل شخصية ، تتعلق بذاتية العامل نفسها ، وبذلك يمكن وضع العامل المناسب، فى المهنة المناسبة .

ويقصد بالتوجيه المهنى ، اعداد العمال اعداداً فنياً، ومهنياً وصناعياً خاصاً ، لكى يوجهوا بعدها إلى ممارسة عدد من المهن أو الحرف أو الأعمال الصناعية التى يصلحون لها . وبالعمل المناسب ، والمهنة المفضلة ، تتحقق سعادة العـــامل ، فيتكيف ويتوافق مع مجتمعه ، فيعمل وينتج ويتقدم ، إذا كان راضياً عن مهنته، مقبلا على حرفته بكل الرضا والنشاط والحيوية ، وكأنها « هوايته » التى يهواها، فيتحقق طموحه ، حين يحترف ما يهوى، وتنمو استعداداته ، وتزداد قدراته الفنية (1) .

ومما يندرج تحت براج التوجيه المهنى ، اعداد المشروعات المبرمجة ، من أجل التركيز على « التوجيه » وترشيده ، فى الوظائف والأعمال والمهن ، التى تشتهر بها المؤسسة الصناعية ، بحيث تركز برامج التوجيه المهنى ، على ضرورة إعداد « العامل » و « المشرف » و « الملاحظ Foreman » و « المهندس » مع توزيع المهن التى تتناسب مع قدراتهم الذهنية ومستوياتهم الثقافية ، وظروفهم الصحية ، وحالاتهم الاجتماعية ، مع الاهتمام والتركيز أولا وقبل كل شىء على « الاتجاهات» و « الميول » و « القدرات » .

ولقد حاول « بارسون Parson » النهوض بمستوى العامل ، كانســـان له قدراته وثقافته وحاجاته ، وليس العامل كفرد أو عنصر من عناصر الانتـاج ، كما نظر إليه « تايلور Taylor » . ولـكن « بارسون » قام بتحليل القـدرات والامكانيات الخاصة بكل عامل ، وإرشاده أو توجيهه نحو أنسب الأعمـال التى

(1) Williams, Michael., Human Relations, Vol : 4, Longmans. 1967.

تتناسب مع مستواه الثقافي والذكائي ، والتي تتوافق مع امكانيـــاته وطاقاته وقدراته ، ثم إرشاد كل « موظف » أو « عامل » نحو ما يلائمه من أعمال إدارية أو فنية .

ولم يتجه عمل بارسون Parson « النهوض بالتوجيه المهني » ، ولكنه قصد ما يسمى بالتوجيه الشخصي Self-Guidance ، حتى يقيم كل عامل نفسه ، ويعرف ذاته ، ويقيس قدراته ، ويتفهم إمكانياته ، ثم يختار أنسب المهن ، ولاشك أن اختيار المهنة Choosing Vocation هو أهم وظائف التوجيه المهني ، ومشكلاته ، فالمشكلة الحقيقية هي مشكلة اختيار المهنة المناسبة التي تتلاءم مع شخصية العامل ، وتتناسب مع ظروفه الذكائية والنفسية والعقلية والصحية والثقافية ، فالعمل الواحد ، قد يكون مريحاً لعامل متعباً لعامل آخر ، مستحيلا بالنسبة لعامل ثالث .

فلا يمكن أن يوجد فردان يولدان لهما نفس القدرات والامكانيات والظروف الاجتماعية والنفسية والذكائية ، هكذا تؤكد نتائج علم النفس المفارق differential Psychology التي تضع وتفرض مبادىء « الفروق الفردية » كحقيقة عينية واضحة ، استناداً إلى وجود الاختلافات الجوهرية ، نفسيا وذكائيا ، وإلى الفروق والسمات التي تتمايز بها كل شخصية على حدة ، فيتفرد بها كل إنسان وحده ، ولا يشاركه فيها أحد سواه .

واستناداً إلى مبدأ الفروق الفردية ، هناك عامل نشط most - efficient ، وعامل غير نشط least - efficient ، وهناك عامل فني ، وآخر غير فني ، وعامل ماهر وآخر أقل مهارة ، وعامل ذكي وآخر غبي ، وتضع لنا سائر مؤشرات « الكفاية الانتاجية » مختلف الصور والأشكال لفئات العمال المنتجة والنشطة والخاملة ، حيث تفصل « درجة الخبرة والكفاية » بين مختلف فئات وطبقات العمال .

وختاماً — فهذه هي مختلف مشكلات ومسائل وبرامج «التوجيه المهني»، التي يمكننا بفضل الاستخدام الرشيد لعملية التوجيه وبرامج التدريب، أن نتوصل إلى «أفضل جهد تدريبي ممكن»، لتنظيم محاضرات ومؤتمرات conference، وأوقات التدريب، «وأماكن الاختبارات»، «والمعامل» وغرف التجارب test-Room، وكلها «مهمات وأدوات» تتصل بطرق التوجيه المهني وتطبيق مناهجها، من أجل «أنسنة Humanizing الجو الصناعي، وتخفيف حدته وصراعاته، وسكلجة الإدارة كسلطة ديموقراطية، فالادارة عمل «إنساني» في طبيعته، ولا شك أن التعامل مع الانسان هو أمر بالغ الصعوبة (١)، فينبغي تدريب «القادة» و «الرؤساء»، وتغيير العادات الفكرية، وتطوير المعتقدات الساذجة، وتحرير الانسان من الأفكار الضارة، لرفع مستواه وترشيد إتجاهاته، وتعديل أنماط سلوكه.

(١) الدكتور كمال دسوقي، سيكولوجية إدارة الأعمال، التخطيط السيكولوجي للمجتمع الصناعي، دراسات في المنافسة البشرية وتعبئة الأفراد. الانجلو الطبعة الأولى ١٩٦٠.

الفصل السابع عشر

العلاقات العامة

* تمهيد
* طبيعة العلاقات العامة
* العلاقات العامة والاعلان
* صور العلاقات العامة
* قياس شدة الرأى العام
* سيكولوجية الاشاعات Rumours
* استراتيجية العلاقات العامة

تمهيــد :

حول « منطق الاقتــاع » و « هندسة الموافقة » تدور مشكلات ومسائل العلاقات العامة ، فالاقتناع كفن ، والموافقة كهدف ، كلاهما يعبر عن ملامح جوهرية للخصائص الكلية لدور العلاقات العامة ، فى كل مؤسسة اقتصادية ، أو تنظيم صناعى .

طبيعة العلاقات العامة :

للعلاقات العامة ، طبيعة وظيفية Functional nature فلاشك أن الوظيفة الجوهرية ، أو الدور الأساسى الذى يلعبه قسم العلاقات العامة فى المؤسسة الصناعية هو التكييف النفسى والاجتماعى ، ومدى استقطاب جماهير العمال ، داخل المؤسسة وجماهير المستهلكين ، خارج المؤسسة .

ولقد شعرت المؤسسات الصناعية والاقتصادية بأهمية الاتصال بالجماهير ، لرواج المنتجات وتوفير الخدمات ، ولذلك تقوم برامج العلاقات العامة الناجحة Effective Public Relations بتقوية الروابط بين المؤسسة والمجتمع ، مع إيجاد نمط معين من الاتصال ، يساعد كل جماعة على تنمية العلاقات بينها وبين سائر الجماعات الأخرى ، بحيث تهتم العلاقات العامة أساساً بالكشف عن الاتجاهات والاحتياجات والميول والاهتمامات ، مع الاستفادة من مواد البيئة ، ومن ذوى الخبرة ، وبذل الجهود باستخدام التكنولوجيا الحديثة من أجل إثارة اهتمامات الرأى العام ، بالشرح والصورة المعبرة ، وتجارب العمل ، وبرامج الدعاية Propaganda الصادقة ، خوفاً من بلبلة الأفكار ، واستخدام أساليب الهجوم المضاد ، بالحوار والمناقشة وتحويل الانتقادات من أدوات هدم إلى وسائل بناء[1] .

---

(١) العلاقات العامة الناجحة ، ترجمة مصطفى حسن على ، اشراف الدكتور عمادالدين اسماعيل ، سلسلة العلاقات الانسانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٥ .

وتقوم أقسام العلاقات العامة فى سائر المؤسسات والشركات ، على إيجاد نوع من التكامل والمشاركة Participation والتكيف والاتصال الاجتماعى ، بين مختلف القطاعات الموزعة ، وبين سائر أقسام وورش المصـــانع ، ومهمة العلاقات العامة ، هى الربط بين مختلف الاجزاء والتنسيق بينها ، ومحاولة تيسير الاتصال بين كل أطراف المصنع ، وأنشطة الانتاج فيه.

ويقوم « خبراء العلاقات العامة » بوضع البرامج الخاصة بعلاج ما ينشأ من ظواهر التجديد innovation ، تلك التى تتسم بالحـــركة المستمرة مع التغيير والتعديل والتبديل ، حتى يواكب الانسان تقدم التكنولوجيا السريع ، وحتى يستطيع أن يواجه تيارات التصنيع ونتائجه،وما ترتب عليهامن تغييرات فى ظروف الاسرة ملامح والقرية ، وما أصابها من عوامل الانحلال والتفكك ، الامر الذى يؤدى إلى الزيادة المستمرة فى التنمية والتحديث Modernization فتتغير الانماط الحضرية ، وتتطور الانماط القروية ، وتظهر « الايكولوجيا الحضرية urban ecology » عن طريق التنمية الدائمة للبيئة ecodevelopment ، وتطوير الاشكال الاجتماعية ، وتصنيف الاحجام ، وصور العلاقات ، عن طريق مايسميه إميل دوركايم Durkheim و« موريس هالفاكس Halbwachs »بالمورفولوجيا الاجتماعية La morphologie Sociale[1].

ومع التطور التكنولوجى السريع ، وتعقد ظواهر التصنيع والميكنة Automation ينتهى عصر التكامل العائلى والتماسك القرابى Kinship،والعصبية العشائرية ،والتناغم القبلى . ولقد انتهت وظيفـــة الاسرة الممتدة extended family ، التى كانت تضم الاب والام ، والجد والجدة وتحررت الادارة التقليدية

---

(1) Durkheim, Emile , Division du Travail, Félix Alcan, Paris 1926.

Traditional من التماسك والقرابى ، فهناك ظروف جديدة ، تحررت معهـا الأنماط التقليدية للادارة ، بالاضافة إلى أن نمو المشروعات الاقتصادية قد ساعد على وجود مشكلات التسويق والاعلان التنافسى، بين مختلف المؤسسات الصناعية والاقتصادية ذات الانتاج الواحد . فتعلن كل مؤسسة عن قيمة وأهمية منتجاتها بالكشف عما يميزها عن سائر السلع commodities والمنتجات Products الاخرى ، مما أدى إلى الاهتمام الفورى بوسائل الاتصال والاعلام information وهى الركيزة الأساسية التى تستند إليها كل وظائف العلاقات العامة .

وبالاضافة إلى عنصر المنافسة بين أصحاب المؤسسات الرأسمالية ، وما صاحبه من تقدم فى وسائل الاتصال الجماعى ، وبالاضافة إلى هذا العنصر التنافسى الدعائى ، وفى مجال الصناعة بالذات ، صدرت الطلائع الأولية لمختلف فئات وطبقات العمال فى المجتمع الرأسمالى مما كان له نتائجه فى وجود نوع من الصراع الفئوى بين جماهير العمال ، فكانت المهمة الجوهرية للعلاقات العامة هى ، أنسنة العلاقات وتخفيف حدة التوتر، لازالة التعارض والتناقض والكراهية ، مما زاد من أهميـة برامج العلاقات العامة(١).

ومعنى ذلك أن مهمة العلاقات العامة ، هى مهمة « دعائية » ، إلى جانب أنها تقوم بتوثيق الصلات بين فئات الانتاج وفئات الادارة ، وتخفيف الحساسيات وتقليل المسافات . وبخاصة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية المشهورة التى إجتاحت أوربا منذ أواخر عام ١٩٢٩ ، حيث انتشرت البطالة ، وانخفضت أجور العمال وقلت الموارد ، وتكدست المنتجات ، فكان الكساد العالمى ، الذى لفت الأنظار نحو العلاقات العامة ، والاستعانة بالخبراء ، من أجل تيسير الصلات وترشيد

(١) Ellenson, Ann., Human Relations, Printice-Hall 1973.

العلاقات ، وإشراك العمال فى الارباح واصدار القرارات وبرمجة الأمن الصناعى والعلاقات الانسانية ، وتخفيف حدة البطالة ، وعودة العمال إلى مصانعهم .

فكان علم « العلاقات العامة » ، هو العلاج لحل الازمة ، وإزالة الصراع الفئوى والطبقى بين فئات العمال بعضهم بعضاً ، وبين طبقة العمال وطبقة الادارة وإعادة الثقة إلى الجميع ، وابعاد شبح الثورة ، فكان علم العلاقات العامة ، كما يقال هو « ابن المصلحة القومية » ، فقامت أقسام العلاقات العامة فى سائر الشركات والمؤسسات .

ولكن هل تقتصر براج العلاقات العامة ، على المجتمعات الرأسمالية ، وحدها؟ وألا يوجد ما يشابه هذه البرامج من العلاقات العامة فى سائر الدول الاشتراكية ؟

فى الرد على هذه المسألة يقول الدكتور ميلر Miller[1] وهو أستاذالعلاقات العامة فى جامعة هارفارد الذى يعبر رأيه عن وجهة نظر الكثير من العلماء الأمريكان حين يرى أن العلاقات العامه إنما وجدت لتحمى المؤسسة الرأسمالية وتؤكد الصلات الحسنة بين سائر المؤسسات الاقتصادية وجمهور العمال ، وبين المؤسسة الاقتصادية وموظفيها ،وبين المؤسسة وفئات المجتمع فى الخارج . فالعلاقات العامة إذن فى الزعم الامريكى مقصورة فقط على النظام الرأسمالى ولاتوجد إلا لخدمة أغراض المؤسسات الحرة « فى القطاع الخاص » أو فى الاقتصاد الذى ينحو نحو الفردية Individualism والرأسمالية . ولكننا لا نأخذ بهذا الزعم الغريب حيث أن العلاقات العامة دراسة انسانية Humanitarian وجدت لخلق الجو الانسانى وتأكيد العلاقات الانسانية أى القيام بعملية أنسنة للعلاقات وعلى أساس روحى متين، يوطد الصلة بين المؤسسة وعمالها وجمهورها ، ويخفف من حدة التوتر بين

(1) Hill, Michael., The Sociology of Public Administration Michael Hill, 1972.

العامل والآلة،وبالتالى يكون للعلاقات العامة ، جذورها القائمة فى علوم النفس والاجتماع والادارة ، وأصولها الصادرة عن الانسانيات Humanities .

وإذا كانت هذه هى وظيفة العلاقات العامة فاننا يمكن أن نتصور وجود مثل هذه العلاقات العامة ، تحت ظل الاقتصاد الحر القائم فى الدول الرأسمالية كما نتصور وجودها أيضاً تحت ظل الاقتصاد الموجه economie dirigé وهو نمط الاقتصاد القائم فى كل دول الكتلة الاشتراكية،والدول الشيوعية ، حيث نجد نفس الاتجاه وتطبق نفس الأساليب ، وبذلك تستخدم « مكاتب العلاقات العامة » فى وظائف متعددة منها ما هو سيكولوجى، ومنها ماهو ثقافى ، حيث تهتم مكاتب العلاقات العامة ، فى الدول الاشتراكية بالعنصر الانسانى فى عملية الانتاج . أما فلسفة التخطيط فى النظام البورجوازى أو الرأسمالى فلا يعنيها سوى الاهتمام بكمية الانتاج وترشيده .

وظيفة العلاقات العامة :

تشير « العلاقات العامة » إلى مفهومات متعددة ، فقد يقال مثلا : « إنها فن دعوة الناس لكى يتعاملوا معنا » ، ولذلك تقوم العلاقات العامة فى المؤسسة بخلق الوسائل التى يكون من شأنها « التقريب بين الناس » والتكيف معهم ، عن طريق التفاعل والتكامل .

وهذه هى الوظيفة الجوهرية للعلاقات العامة ، التى تتصل بعملية إرجاع عناصر الثقة والطمأنينة إلى سيكولوجية العامل ، أو جمهور المستهلكين . ومن ثم يصعب فصل مجال العلاقات العامة Public Relations عن مجال الاعلام information والدعاية Propaganda ، وكل ما يتصل بالاذاعة والتلفزة ، والاعلان Advertisement ، فى الصحف والمجلات والنشرات الدعائية .

والفارق الجوهرى الذى يميز « العلاقات العامة » عن الاعلان أو الاعلام ، هو

أن العلاقات العامة ، هي علاقات رسمية Formal وموضوعية objective وترعى الصالح العام ، أما الاعلام أو الاعلان أو حتى الدعاية ، فلا ترعى سوى « الصالح الخاص » .

وينبغي ترشيد الأعلام في المؤسسات ، حين يصبح الأعلام مفيداً وصادقاً ، وحين يستند إلى الحياد وعدم الانحياز في عملية الاعلان ، التي قد تغالى في إبراز أهمية أو قيمة العمل الذي تقوم به المؤسسة الاقتصادية ، مع ضرورة انعدام الغش والخداع الذي يلحق بالمؤسسات التجارية عن طريق استخدام الأعلام الكاذب ، مما يؤدي إلى فقدان الثقة .

فالعلاقات العامة هي فن أمين ونزيه ، ينقل المعلومات الصادقة عن المؤسسة بلا إضافة أو تمويه ، فلا يتأثر الناس ببرامج الدعاية الطنانة ، فلقـــد أحدثت الدعاية البورجوازية ما يسيء اليها ، وما يسيء إلى مكاتب العلاقات العامة ، حين تحولت إلى « أبواق » للاعلان ، من أجل العائد المجزى ، من جراء التسويق ورواج السلع ، وزيادة الدخل ، فاستغل البورجوازيون هذه المكاتب استغلالا أنانياً وجشعاً . وبالتالي أساء الرأسماليون إلى « فن العلاقات العامة » ، حيث أن وظيفة العلاقات العامة لا تتعلق بنشر الاعلان الكاذب أو غير الحقيقي ، بل تؤكد الصورة الصادقة ، وتعلن الوضع الحقيقي ، وتنشر على الناس ما وراء « الميزانية » من مشروعات ، وما حققته المؤسسة الاقتصادية من تقدم فني أو تكنولوجي يهم الصالح العام .

وتتوافر في العاملين وموظفي مكاتب العلاقات العامة ، بعض الخصائص السيكولوجية والثقافية ، ومنها سعة الافق والثقافة والمرونة ، وسرعة البديهة والذكاء . وينبغي أن يكون « خبير العلاقات العامة » مخلصاً لوظيفته ، جاداً في أداء مهمته ، ذكياً في صلاته وعلاقاته بالناس .

ويذهب « تافرنيير Tavernier » وهو أحد المؤسسين الأوائل للبحث

الفرنسية للعلاقات العامة ، إلى أنه ليس من الصدفة أن تنشأ العلاقات العامة أولا في الدول الانجلو سكسونية ، لأن هذه الدول قد كان يسودها المذهب « البروتستانتي المسيحي » بينما سادت « الكاثوليكية » الدول اللاتينية . والفارق الجوهري بين « البروتستانتية » و « الكاثوليكية » هو أن المذهب الثاني ، كان يحتقر الثروة ، ولا يهتم بالمال ، ويجد تبريراً دينياً للفقر والغنى ، فلم يكن « رأس المال » محل إعجاب الكاثوليك ، بل كانت الثروة في الدول اللاتينية هي محل حسد وكتب « ماكس فبر » في هذا الصدد ؛ بعض الدراسات السوسيولوجية ، التي تدور رحاها حول أصول « الفكر الديني البروتستانتي » وبعد عقد المقارنات المستفيضة ، بين البروتستانتية والكاثوليكية ، وديانات الهند والصين ، ودول شرق آسيا . فحاول « فبر » أن يرد على الزعم الماركسي ، حين رفضه وأنكره ، وأكد على أن الدين هو « المنصر الثوري التغيري » وليس الاقتصاد . كما أثبت « فبر » أن وظيفة النسق الديني ، هي وظيفة تغيرية ، تؤثر على تحويل الأنظمة

---

(١) يعتقد فرنرزمبارت Zambart ، على العكس من « ماكس فبر » أن اليهود هم المصدر الحقيقي للرأسمالية الحديثة ، وأشار في ذلك الى نجاح يهود هولندا وفرانكفورت والبندقية ، في نجاح الحركة التجارية والمالية وتطورها إلى الانعاش والرواج الاقتصادي ، كما كان طرد اليهود من بعض دول أوربا ، سبباً في الكساد والركود في عالم التجارة والمال . ولكن « فبر » يرى على العكس من ذلك ، أن اليهود لم يسببوا نمواً اقتصادياً أو رأسمالياً ، بسبب ما أسماه بالأخلاق المزدوجة ، حين حار اليهود وترددوا بين أخلاقهم الخاصة وبين ألوان الاضطهاد والتشريد والكراهية التي كانوا يلاقونها أثناء حياتهم غير المستقرة ، حتى ثارت ضدهم « أخلاقيات البلدان الاوروبية » .

ولقد وافق « سعانسلاف أندارسكي » أستاذ علم الاجتماع في جامعة ردنج في انجلترا على موقف « ماكس فبر » ، واتفق معه أن اليهود لم يلعبوا دوراً أساسياً في بعث الرأسمالية الحديثة .

الاقتصادية، وتطوير الفكر المادى فقلب بذلك «الفلسفة الماركسية» وأساً على عقب، ورفض « ماكس فبر » المادية الجدلية والتاريخية، بمعنى أنه رفض جدل التاريخ، كما رفض أيضا جدل الطبيعة dialectic of Nature على حد تعبير «انجلز Engels».

« المنافسة » ومكاتب العلاقات العامة :

وإذا ماعدنا إلى دور مكاتب العلاقات العامة ، لوجدنا أنها تتدخل أيضا فى خدمة جمهور المستهلكين حين تحاول أن تقدم السلعة Commodity بأقل سعر، مع ترشيد تكلفة الانتاج إلى أفضل ترشيد ممكن بتخفيض التكاليف الاجمالية، والحصول على أفضل كمية وكيفية بصدد الانتاج ومستوى الانتاجية ، مع تخفيف حدة المنافسة Competition التى قد تبلغ أحياناً إلى درجة الصراع Conflict التى قد يؤدى إلى المنافسة القاتلة Cut-throat Competition، عن طريق إغراق Watering السوق بسلع رخيصة ، مؤكدة الخسارة عند البيع ، حتى تطرد من السوق ، مؤسسة أخرى تنتج نفس السلعة ، فتنسحب من ميدان المنافسة ، بعد أن تتكبد الخسائر الفادحة . وتتجه مكاتب العلاقات العامة اليابانية نحو المنافسة الشديدة بين سائر المؤسسات، طبقاً للمبدأ القائل «السلع الرخيصة تطرد السلع الغالية».

وفى المانيا يقوم نظام «الكارتل Cartel» حين تتفق مكاتب العلاقات العامة ، على توحيد سعر البيع ، أو التوزيع الجغرافى للسوق وتقسيمه فيما بينها ، وقد تتفق أيضا على « كم الانتاج » المقترح إنتاجه لغزو السوق ، وبذلك تقل حدة «المنافسة » بالاتفاق على شروط الانتاج والتسويق ، والاتفاق على سعر السلعة ، وتقسيم السوق طبقاً للاتفاق ، على توزيع المنطقة جغرافياً لترويج السلعة .

وظهر فى أمريكا نظام « الثقة trust » بعقد الاتفاق بين المؤسسات والشركات الاقتصادية والصناعية التى تعمل فى « ميدان انتاجى واحد » والتى تشترك فى « عائلة سلعية » محددة ، لاحتكار السلعه والتحكم فى سعرها فى السوق . وهنا تستولى المؤسسات الكبرى ، على أصوات مجالس الادارة فى المؤسسات الصغرى،

وتحقق المؤسسة الكبيرة مصلحتها على حساب المؤسسة الصغيرة ، وتسيرها كلية لنفعتها . واحتكار المؤسسة الكبرى لكل الأصناف ، وذلك بالسيطرة على كل إنتاج المؤسسات الصغرى ، وتسييره كلية لمصلحة المؤسسة الكبرى ، مع احتكار « الصنف » أو استغلال سلعة من السلع ، ورفع سعرها فى السوق(١).

ولقد ظهرت الآن الاتجاهات الجديدة فى مكاتب العلاقات العامة ، والتى تتمشى مع الرأسمالية الحديثة Neo-capitalism ، كما تأخذ بمذاهب الاقتصاد الموجه guided economy . ويدار هذا النوع من الاقتصاد ، لا لمصلحة الرأسمالية الخاصة ، بل للمصلحة الوطنية والقومية . ولقد تخلت الرأسمالية الحديثة ، عن نفعية « المذهب الليبرالى » وجشعه ، فى سبيل المصلحة العامة ، الأمر الذى يخفف ويقلل من حدة الصراع والمنافسة ، كما وتحمى العمال مما يهددهم من ظروف البطالة والعجز والشيخوخة.

العلاقات العامة والاعلان :

هناك الكثير من الوسائل التى تستخدمها « العلاقات العامة » كالنشر والدعاية. فلا شك أن عملية النشر ، هى عملية اعلامية يقصد بها إظهار الحقيقة بمظهر جذاب ، حيث تعمل « إدارة العلاقات العامة » على توثيق الصلة بالجماهير ، وعملاء المؤسسة ، واصدار مجلة أو جريدة ، توزعها مجاناً ، بشرط ألا تهتم هذه المجلة بمجرد اصدار « اعلانات النشر » ، وإنما تقتصر مهمتها فقط على شرح المنتجات Products ؛ ونوع السلع « وكيفية استخدامها ، مع الاشارة إلى خصائص هذه السلع ومميزاتها. بمعنى أن العلاقات العامة ، إنما تعطى « إعلاناً » صادقاً ، ووافياً لا زيف فيه ، بينما تحاول « إدارة النشر » أن تقدم الاعلان فى شكل مثير ومبالغ فيه.

وهناك مميزات أخرى تميز « إدارة العلاقات العامة » عن الدعاية Propaganda ،

---

(١) الدكتور حسن شحاته سعفان ، دراسات فى علم الاجتماع الاقتصادى ، معهد البحوث والدراسات العربية ، المطبعة العالمية ١٩٧١ .

حيث تقوم الدعاية على « الضغط الفوقى » ، أو « فرض تغيير الرأى » بطرق أو وسائل متعسفة ، تستطيع أن تؤثر على التصورات العامة وتوجه الرأى العام ، ولا يمكن أن تستخدم العلاقات العامة مثل تلك الأساليب التى تستخدمها « الدعاية» على نحو تعسفى وضاغط ، وإنما تستخدم العلاقات العامة الاسلوب الذكى الهادىء، والمقنع والرشيد ، وبذلك تحقق مكاتب العلاقات العامة أهدافها ، بطريقة لاعنف فيها أو قسر .

ولقد استخدمت « النازية » و « الفاشية » أساليب « للدعاية السياسية » التى أشتهر بها ، هتلر » و « موسولينى » و « جوبلز » ، حين لاتترك الدعاية السياسية ، فى النظم الاوتوقراطية المستبدة ، للفرد حرية الاختيار وإنما تضع أمامه الحقائق فى صورة مغلوطة ، أو حماسية تجعله مجبراً على الوقوف معها ؛ بينما تقوم مكاتب العلاقات العامة ، بشرح المبادىء وتقديمها للمواطنين ، وهم أحرار بعد ذلك فى اختيار مايرون ، أو الاتجاه مع مايتصورون أنه الصحيح .

صور العلاقات العامة :

تنقسم « العلاقات العامة » ، الى نوعين ، أما النوع الأول فهو العلاقات العامة الداخلية **intrnal Public Relation** والنوع الثانى هو العلاقات العامة الخارجية **external** .

وتنقسم العلاقات العامة الداخلية فى المؤسسات الرأسمالية الى ثلاث أقسام : يتعلق القسم الأول منها بسائر المساهمين فى نطاق الشركات المساهمة، ويتصل القسم الثانى بتلك العلاقات التى تربط المؤسسة بالمتعهدين . أما القسم الثالث فيصل بين المؤسسة وسائر الموظفين والعمال . بمعنى أن العلاقات العامة الداخلية ، إنما تتعلق بالمساهم والمتعهد والمستخدم . ومن ناحية الموظفين والعمال ، نجد أن المسألة تختلف،

حيث أنها علاقة ذات وضع خاص ، فهناك للاسف علاقات عامة ، مع كبار الموظفين ، وعلاقات عامة مع صغارهم ، وعلى أى حال ، هناك نوع من الاتصال Communication بين المؤسسة وموظفيها وعمالها .

كما يجب أن تكون العلاقة بين كبار الموظفين وصغارهم ديمقراطية،وأن تظهر هذه العلاقة بشكل إنسانى لا استعلاء فيه ، وينبغى أيضا أن تفتح الأبواب لكل طارق حتى يتمكن المرؤوسون من الاتصال بكبار رؤسائهم فى جو من الالفه والطمأنينة. ويمكن ايجاد هذا الجو الديمقراطى فى المؤسسة بوسائل مختلفة منها اصدار جريدة للمصنع أو مجلة للشركة حيث تؤدى هذه الجرائد والمجلات وظيفة جوهرية وهى ربط الصلات بين الموظفين والعمال من جهة ، وبين صغار المستخدمين وكبارهم من جهة أخرى،مما يؤدى إلى نتائج موفقة ، كما ينبغى أن تدرس المشروعات التى تقوم بها المؤسسة وأن تكون هذه المشروعات ذات « قيادة واعية وادارة حازمة، ووفق خطة هادفة وعامة تؤدى الى نتائج مفيدة داخل المؤسسة نفسها.وهناك أمثلة متعددة تستخدمها الشركات الحديثة من أجل زيادة التعاون بين الادارة والعمال ؛ ومنها تقديم « مكافآت مالية » لتشجيع العامل المنتج فى مناسبات عامة ورفع المستوى الفنى بواسطة القاء المحاضرات وأعداد البحوث،والدراسات التطبيقية،والقيام بعقد الندوات الجماعيه والعامة (١) .

وللمجلات والصحف المهنية التى تصدرها المؤسسة ، تأثيرها البالغ فى تحسين الاتصال بين الموظفين والمؤسسة وبين المؤسسة والجمهور ،فى «مصنع رينو Renault» للسيارات فى فرنسا لايوجد عامل لايعرف « مدير المصنع » أولايطلع أو يعرف كل كبيرة وصغيرة عن المؤسسة ،حيث أن الأمر الهام فى دور العلاقات العامة

(١) العلاقات العامة الناجحة ، ترجمة مصطفى حسن على ،إشراف الدكتور عماد الدين اسماعيل ، سلسلة العلاقات الانسانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٥ .

الداخلية هو « ايجاد جو من الثقة والعمل المثمر الجاد ، واحـــلال « العلاقات الانسانية محل الحقد والكراهية » .

وكثيراً ما تلجأ بعض المؤسسات الرأسمالية والاشتراكية ، إلى تقريب الفوارق بين فئات العمال والموظفين ، عن طريق البرامج الرشيدة التي تقوم بها « إدارة العلاقات العامة » مثل « إقامة المآدب » الموسمية ، والحفلات الترفيهية ، مما يزيد من درجة انتماء العمال للمؤسسة ، وقد تثار المشكلات في حوار ديموقراطي خلاق ، وتناقش في جو من الألفة على موائد الطعام ، تماماً كما يقوم « السلك الدبلوماسي » بحل أعوص المشاكل السياسية باقامة المآدب ، فتناقش المشكلات في جــــو دبلوماسي ، وهذا هو ما تعارفت عليه كل الأنظمة في كل الدول ، وهو ما يسمى بالعرف الدبلوماسي ، وهو أمر أخذت به آداب الاتيكيت في « السلوك السياسي » .

العلاقات العامة الخارجية :

أشرنا إلى دور العلاقات العامة الداخلية ، وأقسامها ووظائفها وبرامجها ، وعرفنا أنها تتصل فقط بكل ما يدور داخل المؤسسة الاقتصادية . أما العلاقات العامة الخارجية ، فتتجه نحو خارج المؤسسة ، وتتصل بالجمهور ، وتختص بفهم ودراسة سوق الاستهلاك المحلي والعالمي .

ولا شك أن « المجلة المهنية » التي تصدرها المؤسسة ، إنما تهدف إلى إعلام أكبر حجم ممكن من قطاعات العمال ، والتوصل إلى كل قسم وإدارة حتى يطلع عليها كل « موظف » و « عامل » و « إداري » .

ـ فصحيفة المؤسسة هي أكبر وسيلة مستخدمة في إدارة العلاقات العامة الخارجية كما ينبغي أن تسمح مكاتب العلاقات العامة ، بزيادة معرفة الجمهور للمؤسسة أو الشركة وقيام « أصحاب المؤسسة » برحلات خارجية واقامة « الحفلات العامة الخارجية » باتصالات مباشرة بالجمـــــور الخارجي ، عن طريق المسابقات ، وتقديم

« الأفلام السينمائية والتلفزيونية » ، مع اصدار « بيانات دورية » لسائر الصحف والمجلات واعداد كتيبات ونشرات خصوصاً حول نشاط المؤسسة وميزانيتها العامة ، تلك التي تطمئن جمهور المساهمين الفعليين والاحتماليين . وتقوم برامج العلاقات العامة الخارجية بتشجيع الرياضة والفن باعتبارهما من أهم « أدوات » الاتصال الاجتماعي ، وفي هذا الصدد أقامت « العلاقات العامة الخارجية » ، مراكز للخدمة العامة ، والتدريب والتوجيه ، كما استخدمت العلاقات العامة الخارجية الأجهزة الخاصة بالأبحاث في ميدان « الاتصال الاجتماعي » ، وإقامة التجارب التطبيقية ، والاستعانة بخبراء ومعاهد « قياس الرأى العام » (١) التي تسجل مؤشراتها اتجاهات الناس وميولهم ، مثل ما قام به المعهد القومى الفرنسى عن اتجاهات الرأى العام فى فرنسا عام ١٩٥٠ .

قياس شدة الرأى العام :

إن الأمر الأساسى والهام فى دراسة « قياس الرأى العام » هو ضرورة اختيار عينة، ومثالنا على ذلك هو أن مجلة المختار readers digest ، قد أشارت إلى إحدى مؤسسات قياس الرأى العام فى أمريكا، تلك التى حاولت أن تتنبأ بنتيجة الانتخابات الامريكية للرئاسة ، فأرسلت اختباراً إلى عشرة ملايين من الاشخاص ، وانتهت نتائجها إلى خطأ نهائى مقداره ١٩ ٪ وهذا الخطأ يسهل تفسيره ، إذا أخذنا فى اعتبارنا هذه الحقيقة ، وهى أن هؤلاء الأشخاص قد تم اختيارهم من الدليل

---

(١) فى دراسة عن الاتجاهات السياسية فى فرنسا ، أجرى المعهد القومى الفرنسى دراسة عن « اتجاهات الرأى العام » فى فرنسا عام ١٩٥٠ . حيث حصر هذا البحث كل الاتجاهات السياسية يمينية كانت أم يسارية . كما تقوم فى مختلف الدول بعض اللجان الرسمية التى تستعين بطريقة الاستخبار مثل « لجنة بحث اتجاهات الرأى العام الامريكى »

American Associotion for Public opinion Research.

أنظر فى هذا الصدد :

Cicourel, Aaron V , Method and Measurement in Sociology, Free Press of Glencoe, London 1964.

السنوى للتليفون، مما يجعل العينة محصورة فى طبقة خاصة بالاشخاص الذين لديهم تليفون . ولاشك أن مشكلة اختيار العينة فيما يتعلق بالرأى العام هى مشكلة انتخاب وتحديد كمى للنسبة، التى يمكن بمقتضاها التنبؤ بنتائج الانتخابات وقياس درجة النجاح أو الاخفاق (١).

وحتى تكون «العينة ممثلة وذات قيمة علمية» يجب أن يتوفر فيها شرطان هما تمثيل المجموع وكفاية الحجم . وبذلك تصبح ممثلة لكل هؤلاء السكان ، فالدقة تتوقف على حجم «العينة الممثلة» الجغرافى والمهنى، كما ينبغى أن تشمل سكان الحضر والريف، وأن يتوافر فيها عنصر السن حين يوزع «إلى ما فوق ٤٠ سنة أو ما تحت ٤٠ سنة» وأما على ثلاثة أقسام «أصغر من ٢٠ سنة ؛ ومن ٢٠ إلى ٤٠ سنة وفوق ٤٠ سنة». ويستند حجم العينة إلى بعض الخصائص التى تؤدى إلى النتائج الاحصائية السليمة. و «يتناسب حجم العينة تقريباً مع الجذر التربيعى لمجموع السكان» . كما يجب أن يتوقف حجم العينة على مدى القابلية للتغيير فى العامل المدروس . فاذا قيس مثلا «طول الطفل» من سن عشرة إلى سن أربعة عشرة ، فليس من الضرورى الحصول على عينة كبيرة العدد فى حين أنه لو أردنا «قياس الطول لجميع السكان» لوجب أخذ عينة ضخمة . كما ينبغى أن يستند حجم العينة بالاضافة إلى ذلك إلى عدد المتغيرات التى يعمل حسابها فى التوزيع الطبقى، فهناك «معامل ارتباط» فى الواقع بين التوزيع الطبقى وحجم العينة ، أما إذا ما كان لدينا جماعة سكانية شديدة التجانس فيكفى أخذ عينة محدودة. وعلى العكس من ذلك، فان الجماعة السكانية المتغايرة فى الفروق بين أفرادها، من حيث الدخل والمستوى الاقتصادى، أو الانتساب لطبقة مهنية أو دينية أو بالانتماء لفئة من فئات السن أو الجنس... فلسوف يضطرنا هذا التغاير إلى أخذ عينة

(١) قامت جامعة كورنل Cornel University عام ١٩٤٧ ببحث اتجاهات الرأى العام الأمريكى، صدد موقف الحكومة الأمريكية إزاء منظمة اليونسكو، وتدرجت الأسئلة فى هذا البحث من العام General إلى الخاص Special على شكل قمع Funnel . وذلك حتى يتحقق الهدف الموضوعى من دراسة اتجاهات الرأى العام .

أكبر حتى يكون لدينا عدد كاف من الاشخاص لتمثيل كل طائفة .

قياس درجة الشدة في الرأى العام :

يمكن اتباع بعض الطرق لقياس درجة الشدة فى الرأى العام ، وعلى سبيل المثال،ذلك الاختبار الذى تم إجراؤه لمعرفة « اتجاهات الرأى العام الأمريكى» فى إمكان التدخل intervention ، أو عدم إمكان التدخل فى الحرب ، فكان السؤال هو : هل من الأفضل أن نبقى بمعزل عن الحرب ؟ أو أن تساعد انجلترا مساعدة فعالة،حتى ولو تعرضنا للدخول فى الحرب؟ هذا هو السؤال الرئيسى فى الاختبار، أما فيما يتعلق بتحديد درجة شدة الرأى ، فيطلب من المختبر أن يشفع اجابته بإحدى العبارات الآتية، كما هو الحال فيما يلى : -

١ — انى لست مقتنعاً بالمرة فى هذا الموضوع .

٢ — انى افترض أن هذا هو خير ما تعمل .

٣ — انى مقتنع تماماً بأن هذا هو ما يجب عمله .

وهناك طريقة أخرى غير تلك، لقياس درجة شدة الرأى،حين يطلب من المختبر أن يحدد درجة شدة رأيه على ترمومتر مدرج ، يبدأ من درجة صفر وينتهى إلى درجة مئة . حيث تمثل درجة الصفر أقصى درجة فى «شدة الرأى المعارض » بينما تمثل درجة مئة أقصى درجة فى « شدة الرأى المؤيد» .

ومن هنا يجب أن يقدم للمختبرين صورة ترمومتر حتى تسهل عملية الرسم وحتى لايشعر المختبَر بأية صعوبة فى استخدام التدريج [1] .

الاشاعة Rumour والرأى العام:

هناك خصائص عامة تتسم بها الاشاعة حيث تنتشر الاشـــاعات دائما فى

---

(1) Cicourel, Aaron V., Method and Measurement in Sociology, Free Press of Glencoe, London. 1964

ظروف الأزمات ومواقف الاضطرابات، وقد تدور الاشاعة أيضاً حول حدث هام أو مثير، وغالباً ما تنشر الأكاذيب الضخمة بصورة أكثر من انتشار الحقائق الصادقة. ومن هنا كانت للاشاعة جوانبها السيكولوجية التي يدرسها علماء النفس الاجتماعي.

ويعبر عالم النفس الاجتماعي «البورت Allport» عن سيكولوجية الاشاعة في لغة رياضية بالمعادلة الآتية :

ش = د (ه × غ) Rumour = Fc (Imp × ambi)

الاشاعة = دالة (الاهمية × الغموض) importance × ambiguity

Rate, R = function (importance x ambiguity)

ويصر «البورت» بصدد تلك المعادلة ، على النظر إلى هذه العلاقة على أنها هندسية وليست عددية ، لأنه إذا لم يكن للواقعة « أهمية اجتماعية » فان غموضها لن يكفي وحده لاحداث أشاعات. وغالبا ما تعبر الاشاعات عن معرفة ناقصة بالموقف، ولقد وعت « إدارة الانباء الأمريكية » . تلك الخاصية في زمن الحرب ، وحاولت أن تمنع من تولد الاشاعات عن طريق « إعلام الجمهور اعلاما تاما وبقدر الامكان » .

ولكن الاعلام الدقيق ، لايزيل الاشاعات ، ومثالا على ذلك ما لوحظ من تكاثر الاشاعات وإنتشارها وترددها بعد نشر أنباء الخسائر في « بيرل هاربور » حيث دمر اليابانيون معظم قطع الأسطول الأمريكي . فالاشاعة لا تشبع فحسب الحاجة الى الاستطلاع المعرفي ، ولكنها تتولد أيضا من الاتجاه الوجداني للناس حين ينتقل اليهم الخبر أو الحدث فيكون لهذا الحدث الجسيم اثراً عميقا في نفوس

---

(1) Allport, F. H., Social Psychology., 1924.
———— ., Institutional behavior. 1933.

وأنظر أيضا ، في هذا الصدد :

Krech., D. and Crutchfield., Theory and Problems of Social Psychology, 1948.

الناس . وتكثر حول هذا الحدث سائر الأقاويل المتضاربة،والاتجاهات المتعارضة إما الى المبالغة وأما الى الانكار .

- وللاشاعات أسبابها الوجدانية والسيكولوجية فى أنتشارها وتداولها فقلما تتميز الاشاعة مثلا بالعقل والاتزان والحياد، وإنما تتميز دائما بالغرابة ،والاثارة، وهذا هو السبب السيكولوجى الذى من أجله تنتشر الاشاعة كما تنتشر « عدوى المرض » Contagion . وفى أوقات الحروب يقع الناس فى أزمات ويجدون أنفسهم فى مواقف حرجة ويشعرن بحالة من القلق ويسعون لتخفيف حدة القلق ؛ ومن هنا تنطلق الاشاعات .

الدعاية والرأى العام :

- للدعاية Propaganda اثرها الكبير فى توجيه الرأى العام ، وهناك وسائل تتعلق بابراز عنصر الدعاية وتأكيده عن طريق جذب الانتباه ،وأهم هذه الوسائل والاساليب ، هى التكرار ، مع التبسيط والارضاء والمكافأة gratification [1].

ففيما يتعلق بعنصر جذب الانتباه ، ينبغى فى الدعاية التركيز على الصورة الواضحة والمثيرة . كما ينبغى بعد ذلك تكرار الصورة والاعلان بكل الوسائل الممكنة والسهلة المؤكدة ، كاعلانات الحائط والاذاعة .

فالتكرار Repetition هو الذى يلزم الناس،وعلى الرغم منهم،أن يفكروا دائما فى موضوع الاعلان . فمثلا فى الاعلان عن « عصير التفاح » من الأفضل كثيرا إستخدام أى إعلان للحائط يمثل امرأة رائعة الجمال ، أو رجلا مبتهجاً وقويا يشرب كأسا من عصير التفاح،بدلا من الاعلان الساذج،الذى يمثل صورة لمزرعة ثمار التفاح ؛ وأن تكن هذه الثمرة فائقة الجمال والاحمرار والنضج .

---

(1) Benge, Eugene., How to manage for to - morrow U.S.A. 1975.

وبالاضافة إلى عنصرى جذب الانتباه ،والتكرار، يجب تبسيط العرض جهد الاستطاعة . لتمكين الناس من الحفظ فى «سرعة وسهولة» ثم ينبغى أيضا الاستعانة بعنصر الارضاء gratification فكل دعاية يجب أن تمدنا بأشياء سارة حيث أن رؤية هذه الأشياء السارة هى خير ـ سبيل الى تصديق الدعاية . ومثالنا على ذلك ، تلك الإعلانات التى توضع على سيارات الأوتوبيس ومركبات الترام حيث نجد أن هذه اللوحات الاعلانية إنما تتعلق كلها باللوازم والأدوات المنزلية ، كالصابون المخصص للغسيل ، على اعتبـــار أن الأشخاص الذين ينتظرون الأوتوبيس فى مختلف المحطات سوف يمعنون النظر فى تلك الاعلانات وهذه طريقة ناجحة من طرق الدعاية لمختلف السلع والمنتجات .

وهناك بعض الدراسات العملية التى صدرت فى ميدان الدعاية وبخاصة الدعاية السياسية الالمانية النازية Nazy Propaganda بالذات فى أثناء الحرب العالمية الثانيه . فهناك مثلا دراسة عن «معسكر ألمانى لأسرى الحرب الفرنسيين». وكان المعسكر الذى انصبت عليه الدراسة ، وهو معسكر يضم الصولات من الأسرى الفرنسيين فى عام ١٩٤٢ . ونحن نعلم أن الصولات إنما يقعون فى ترتيب الوظائف بين الضبـاط وصف الضباط . وبسبب عدم تحـديد الكادر بالنسبة إليهم لم يقبل الالمـان وضعهـم فى معسكـرات الضبـاط ، ولم يكن ممكنـاً مـع ذلك وضعهم فى معسكرات الجنود، حيث أن الصولات إنما يتصرفون كما لو كانوا ضباطاً ، فسببوا بعض الاضطرابات فى المعسكر ،واحدثوا ازعاجاً هائلا للسلطات الالمانية(1) ، وكانت العقلية السائدة هى عقلية الشباب الذكى من تغلب عليهم «الثقافة» ومن ينظمون معارضة دائمة ويجعلون من « الأوامر الأوتوقراطية المشددة» من قبيل « الأوامر

---

(1) Merton, Robert., Social Theory and Social Structure Amerind. 1968.

الديكتاتورية الجوفاء » . فأوفدت « السلطات الألمانية » جنرالا فرنسياً من الموالين للالمان،فأخذ على عاتقه اصلاح هذا المعسكر بتحسين النظام وتغيير المعاملة وتوجيه الدعاية الناجحة بادخال « الاصلاحات المادية » وتغيير الجو الاجتماعى » السائد فهدأت «ظروف الأسرى النفسية » حين حل رؤساء فرنسيون للمعسكر بدلا من الرؤساء الألمان .

وكان هذا النظام هو بمثابة محاولة لإنشاء نظام للحكم الذاتى ،واستخدم الألمان أسلوب الدعاية والإشاعة ، فأشاعوا بين صولات المعسكر أن الجنرال الفرنسى هو مبعوث المارشال بيتان ، وخلق هذا الإجراء أول الأمر موجة من الدهشة ، ولكن « السلطات الألمانية » أقنعت الأسرى الفرنسيين بكل لباقة بأنه ما دام يحكم فرنسا « رجل عسكرى » لا رجل سياسى،فان على كل هؤلاء الصولات أن يدينوا بالطاعة لقائدهم العسكرى. كما نظمت محاضرات ثقافية عامة يلقيها أشخاص مثقفون من الألمان والفرنسيين على السواء . وجملة القول إن هناك تبشيراً أعتقادياً إنتظم فيه قبل كل شىء ، وروعى عامل التكرار ، فكل شىء يصبح حقيقياً حين يتكرر على يدى أشخاص مختلفين بينما تربطهم قضية واحدة (١) على اعتبار أن الاكذوبة قد تصبح صادقة مع دوام تكرارها ، ومن أشخاص مختلفين . ومن خصائص من إحترف الكذب ، أو « الكاذب المحترف » ، هو أن يظل يكذب ؛ ويكذب حتى يصدقه الناس .

وهناك بعض الخصائص العامة التى تؤدى إلى الدعاية الناجحة تلك التى نستخلصها فيما يلى :

١ ـــ ضرورة الاعتماد على « الحاجات والظروف الوجدانية » عند هؤلاء

---

(1) Duverger, Maurice., Introducuion to the Social Science, trans. by Malcolm Anderson, 1964.

الذين تستهدف الدعاية اقناعهم ، وينبغي خلق هذه الحاجات إذا لزم الأمر .

٢ — إن المواقف « الغامضة وغير المحددة » إنما تعتبر تربة خصبة للدعاية .

٣ — ضرورة مجاراة « المعتقدات والتقاليد القائمة » من قبل ، كما ينبغي الاستعانة بالأنماط الجامدة السابقة .

٤ — ضرورة تعديل modificatiou الادراك الخاص بالموضوع أكثر من مهاجمة الموضوع في ذاته .

٥ — ضرورة الاستعانة بالمثيرات التي تجتذب الإدراك ، كما ينبغي الاستفادة من « الدعاية المضادة Counter-Propaganda » وذلك للتنبؤ مقدما بالاعتراضات ، والأخذ بالحيطة والحذر ، تفادياً لحدوث المقاومة Resistance .

وتستخدم معظم طرق الدعاية في ميدان السياسة ، تماماً كما تصلح « أساليب الاعلان والتسويق » في ميدان التجارة والمال .

استراتيجية العلاقات العامة :

من المعروف أن إدارة العلاقات العامة ، إنما تتوظف لوضع الخطط والأهداف والبرامج الخاصة بالمشروع الاقتصادي أو الصناعي — كما تضع الخطة وتحدد استراتيجية المؤسسة ، استناداً إلى فهم سيكولوجية الجماهير ، ودراسة الاتجاهات النفسية والخلقية السائدة بين مختلف الثقافات Cultures والشعوب .

وقد تقوم الجهود الإيجابية في إدارة العلاقات العامة بتحقيق مقاصد مثالية واقتصادية ، حين تقصد إستراتيجية العلاقات العامة « تنمية ثقافة الشعوب » ، ورفع مستواها ذوقياً وجمالياً ، باستخدام أفضل الوسائل الممكنة للاقناع ، وتقديم أحسن الفرص للحياة ، إعتماداً على الأداء الناجح والنافع ، والإعلام الصادق والمفيد ، والابتعاد عن الدعاية الكاذبة ، والشعارات الزائفة .

والعلاقات العامة ، هى وسيلة كل إدارة أو مؤسسة ناجحة ، لنشر كل ما يتعلق بالمؤسسة من مناشط activities إنتاجية، وسلعية،وتسويقية ، وأقسام فنية ، وورش مهنية ، وبرامج ترفيهية ورياضية ، تخدم أهدافاً مخططة ، يكشف عنها جهاز العلاقات العامة بصورة واضحة ومبسطة وواقعية Real حتى يكون لها صداها فى إتجاهات الرأى العام بين جماهير الانتاج « داخل المؤسسة » ، وجماهير الاستهلاك « خارج المؤسسة » .

ولعل أهم الأهداف التى تحققها برامج العلاقات العامة فى المؤسسة ، هو هدف استراتيجى سيكولوجى ، يتعلق بتهيئة الرأى العام واعداده لتقبل ما يوجه إليه من « توجيهات » أو « أخبار » أو « معلومات » كما قد تنقل التعليمات والأوامر والضوابط والنواهى ، بحيث تقوم استراتيجية العلاقات العامة على « الضبط والربط » ، باستخدام وسائل الأعلام information والاتصال communication ، طبقاً لإستراتيجية منظمة ومخططة ، تتصل ببرامج العلاقات العامة ، وترشيد وظائفها الاقتصادية ، حتى لا يضيع على المؤسسة الكثير من الجهد والمال ، ويتوفر الوقت الاقتصادى ، ولا يذهب كل هذا سدى .

وإنما تتوحد الجهود وتتضافر ، عن طريق نقل المعلومات الصحيحة ، وباستخدام الاقناع الواضح الرشيد ، كوسيلتين ضروريتين من وسائل التكيف الناجح ، بفضل تقديم وسائل الاقناع وتقدم فن الاعلان ، مع تهيئة الرأى العام للمشاركة فى حل المشكلات الراهنة . كل ذلك باستخدام أفضل أعلام ممكن ، توصل إليه الخبراء فى ميدان « اقتصاديات الاتصال والعلاقات العامة » .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، لقد ثبت أن « السكرتيرات » أو « الزوجات الموظفات » ، يستخدمن جوارب سريعة التمزق . فحاول خبراء العلاقات العامة فى إحدى مؤسسات القطن ، أن يؤكدوا أفضلية « الجوارب القطن » نظراً لمتانة

القطن الطبيعيه ، التى تتمايز تماماً ، وتتفوق على نوعيه « الجوارب النايلون » فيعلن خبراء العلاقات العامه لمؤسسة القطن ، عن طـــرح أو بيع كميات من « جوارب القطن » التى تغرق السوق لأنها أشد إحتمالا من « النايلون » .

وينبغى ألا يفوت خبراء العلاقات العامة ، أن يتوافر فى الاعلان إستغلال العناصر والدوافع السيكولوجية ؛ التى تتوافر فى النساء ، عن طريق إثارة المرأة وجذب إنتباهها ، فمن الخطأ مثلا ، ألا يأخذ الاعلان فى إعتباره « زهو النساء » وغرورهن العتيد . ومن الامثلة التى استخدمها خبراء العلاقات العامة لشركات ومؤسسات القطن ؛ إنتخاب سنوى لاجمل فتاة مصرية ، يطلق عليها لقب « ملكة جمال القطن » وتمنح تذكرة سفر حول العالم ، وهى ترتدى الاقمشة القطنية الفاخرة فتكون أفضل سفير ، وأفضل عرض ، يقدمان أفضل إعلام ممكن ؛ لتسويق المنتجات القطنية .

الفصل الثامن عشر

ثقافة ذوي الياقات البيضاء

* ولكن كيف تكونت طبقة ذوى الياقات البيضاء؟
* ثقافة الادارة الصناعية
* أنماط من ذوى الياقات البيضاء
* ثقافات هامشية Marginal Cultures
* الأحزاب السياسية فى الدول النامية
* أدوار ومستويات ذوى الياقات البيضاء

تمهيـــد :

لقد نجمت طبقة ذوى الياقات البيضاء ، عن إنتشار وتعقد ظواهر التصنيع والتكنولوجيا . وهى طبقة بيروقراطية تسود وتتحكم ، ظهرت كافراز صناعى ، فسادت كطبقة اجتماعية قائمة بذاتها ، وتحكمت كصفوة جديدة **Neo-Elite** ، تحكم باسم القانون ، وتتسلط على « بناء القوة **Power Structure** » داخل كل تنظيم صناعى أو إقتصادى. ولقد صدرت ثقافة ذوى الياقات البيضاء ، عما أفرزته « ثقافة التصنيع » كثورة عالمية ، ونجمت هذه الطبقةعن ذلك التأثير البيروقراطى « **Bureaucratic Influence** » الحاسم فى كل « بناء اجتماعى» أو فى كل « نسق صناعى » ، والحادث فى كل التنظيمات الاقتصادية السائدة فى مجتمعات بنى البشر(1).

ولكن كيف تكونت طبقة ذوى الياقات البيضاء ؟ :

ولقد ساعد نمو البيروقراطية ، على زيادة حجم طبقة ذوى الياقات البيضاء ، وضاعف من سلطانها ومهابتها ، حيث تمركز فى أيديها بحكم القانون كل الوان السلطة السائدة فى كل تنظيم إدارى . كما وازداد نفوذ طبقة ذوى الياقات البيضاء ، كلما إزدادت وتعقدت ميكانيزمات الضوابط البيروقراطية **bureaucratic controls** .

ولقد أحدثت ثقافة الياقات البيضاء ، بين سائر وفئات وأدوار البناء التنظيمى للمصنع ، الكثير من « الفجوات الثقافية **cultural gaps** » « وفى هذا الصدد ، يقول « هالفاكس **Halbwachs** » إن العامل الماهر ، قد ينفق على طعامة أكثر من « موظف بيروقراطى كبير » له نفس الدخل والأجر والوضع الاقتصادى . كما يرى « هومانز **Homans** » أن الدخل والوظيفة قد يكون لهما أثرهما فى تحديد الوضع الطبقى . فالعامل الماهر ، هو الذى يعطى دائماً أكثر ، ويحصل دائماً على ماهو أكثر ، فيشعر بأنه أكبر أجراً ، وأعلى مكانة **Rank** ، فيحاول أن ينفق من

---

(1) Mills, Wright., White collar, New York, 1951.

أجره بضع دولارات أو قروش أكثر من غيره ، حتى يشعر الآخرين، بأنه أكثر ، أفضلية إذا ما قورن بغيره (١) .

وقد تتأثر شخصية العامل لما تراكم فوق رأسه وعلى حساب أعصابه، من سائر فئات الادارة الوسطى middle management ، من مهندسين ومديرين ومشرفين وأسطوات ، وكلها طبقات إدارية ووظائف إشرافية ، تراكمت فوق طبقة الياقات الزرقاء ، فيمرض العامل المسكين ، وتضطرب شخصيته ، وتهتز أناه ، الأمر الذى يستوجب ضرورة الالتفات الى تأثير الياقات البيضاء ، وثقافتها الضاغطة الكابتة ، ومحاولة تخفيف حدة البيروقراطية ، عن طريق ديموقراطية السلطة والحوار والسلوك .

فالديموقراطية سبيل ومنهج Merhod ، لأنها طريقة حياة Style of life ، أما أوتوقراطية النظام البيروقراطى ، الذى تقوم به طبقة ذوى الياقات البيضاء ، كجهاز ، يفرض القرار دون سابق إنذار ، فهى أوتوقراطية مستبدة، وقاهرة، على العكس من الديموقراطية ، كاسلوب أو كطريقة لاصدار مايرضى عنه « الكل » consensus فهو قرار الكل، الذى يتصاعد بالمناقشة المتفتحة الواعية، فينطلق القرار الجماعى من من قاعدة ذوى الياقات الزرقاء ، إلى قمة ذوى الياقات البيضاء (٢) .

وتنطلق العلاقة الديموقراطية داخل جدران المصنع ، عن طريق احترام الانسان والاعتراف بقيمته وفرديته ، بدلا من أن تتمسك طبقة الياقات البيضاء بما حولها من نمطية السلطة وهيلمان السلطان . فلنفتح فى مصانعنا النوافذ حتى

---

(1) Smelser, Neil., Sociology, An Introduction, Parkistan, India, 1967 P. 66 - 67.

(2) Selznick, P., Leadership in Administration, American Sociological Review.

تشيع العدالة ، ويسود المناخ الديموقراطى المريح والجو الإنسانى للتنتج وللقيد ، حتى يحدث التقارب بين طبقة الإدارة المثقفة ، أو طبقة العمل والعمال من متوسطى التعليم ، ومن ذوى الخبرة الفنية ، فيزول التعارض ويذوب الصراع بين سائر الفئات الحرفية والمهنية والفنية .

وفيما يتعلق ببنية الجماعات المهنية Occupational Groups نشر « كنيت براندى Kenneth Prandy »(١) مقاله المشهور عن « التكنولوجيين فى المجتمع الصناعى Technologists in industrial Society » وفيها يقول « كنيت براندى » إن المهندس الذى يعمل ويشرف وينتج فى جماعة الإنتاج الصغيرة ، هو شخصية مهنية مختارة للاشراف الفنى ، على جماعة أو جماعات مهنية ، وتتصل قرارات المهندس وترتبط بالخطة العامة للانتاج . وقد يحدث الصراع الصناعى بين « رؤساء الجماعات المهنيه Gang Boss من جهة ، وبين للمهندسين من جهة أخرى » ، وهو صراع أيديولوجى وثقافى ومهنى؛ نظراً لوجود الفروق الفردية ، والمهنية ، ولاختلاف درجة الخبرة بحيث تعمل التكنولوجيا بصفة مستمرة على خلق الصناعات الجديدة وتطورها ، مما يزعج العمال غير المهرة أو يخل بتحقيق أهداف الخطة ، كما ويعوق حركة الإنتاج . ويقول « ميرتون Merton »(٢) إن قرارات المهندسين ، إنما ينبغى ألا تمس النظام Routine كما ينبغى أن تكون إنسانية ترضى العامل ، ولا تثير قلقه أو اضطرابه أو خوفه ، وهنا يقتصر الدور الرئيسى للمهندسين على التوجيه الانسانى ، والمتابعه الديموقراطية ، ورفع الروح المعنوية بين عماله .

---

(1) Restivo, Sol, P., Christopher, K., Vanderpool., Comparative, Studies in Science and Society, U S.A. 1974 P. 165.

(2) Ibid: P. 167.

ثقافة الادارة الصناعية :

لقد أشار « كارل مانهايم » فى كتاباته المتعددة إلى عدد من المسائل التى تدخل فى صلب « سوسيولوجيات » الثقافة culture و « المعرفة Knowledge » حلل فيها وعلل ، أثر سوسيولوجيات المعرفة فى أساليب الدعاية Propaganda والاتصال communication كما كشف عن أيديولوجية جديدة ، انبثقت مع ظهور « طبقة ذوى الياقات البيضاء[1] » .

ويقول « هربرت ماركيوز Herbert Marcuse » إن طبقة العمالة قد ذابت تحت وطأة التنظيمات الصناعية المعقدة ، فتفككت وتفتتت وتسلسلت فى مراكز إشرافية ، وأدوار فنية ، فانقسمت العمالة على ذاتها إلى طبقات متنافسة ، إصطرعت مصالحها فى هرم العمالة[2]. ولقد كتب « روبرت ميرتون Robert Merton » عن « الآلة والعامل والمهندس the machine, the worker and the Engineer » ووظائف الملاحظين والمشرفين[3].

وما يعنينا من كل ذلك ، هو التأكيد على تفاضل بنية المصنع ، وإنقسام البناء الصناعى كتنظيم as an organization إلى « أدوار Roles » ، أو فئات من العمالة ، كالفنيين من ذوى البلاطى السوداء Black coats ، وكالعمال من ذوى الياقات الزرقاء Blue collar ، وكبار الموظفين والمهندسين من ذوى الياقات البيضاء white collar بكل مالهم من وظائف رسمية داخل البناء التنظيمى للمصنع .

---

(1) Mannheim, Karl., Sociology of Knowledge, trans by Paul Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul, London 1952.

(٢) ما كنتير ، الاسفير ، ماركيوز ، ترجمة عدنان كيالى ، بيروت ١٩٧١ .

(3) Merton, Robert., social theory and social Structure Amerind 1968 P. 616.

ولقد أحاطت طبقة ذوى الياقات البيضاء . نفسها بهالة من المهابة Prestige التى قد تشجع على نمو الشخصيات الطفيلية ، التى تدور فى فلك طبقـــة الإدارة العليا ، وهذا هـو « المرض البيروقراطى الخطير » الذى يصيب الآن « الادارة الصناعية المعاصرة » . فقد يحرص الرئيس أو الإدارى من ذوى الياقات البيضاء « على إبقاء « مسافة فاصـــلة » بينه وبين مرؤوسيه to Keep a distance » وتمهد هـذه الظاهرة السيكولوجية ، فتظهر لنا عن جوانب مرضية تكشف عن حقيقة ثقافة ذوى الياقات البيضاء ، وخطرها وأدوارها ، وأثرها فى هبوط الانتاجية لوجود حساسيات معينة فى « ثقافة المصنع » بين العمال ورؤساء العمل ، مما يؤدى إلى وجود فجوات فى قنوات الاتصال . حين يدور حول كل « إدارى » بطانته أو « شلة » من العلاقات غير الرسمية informal التى قد تحجب عنه الرؤية الحقيقية للعمل (١).

ولاشك أن لتعدد الإشراف الإدارى والفنى أثره على شخصية العامل ، الأمر الذى يساعد على زيادة التسلط والكبرياء من جهة الإدارة ، بينما يشعر العمال بالمرارة والحقد . فيكون الناتج هو الفشل ، وانفصال طبقة ذوى الياقات البيضاء ، عن ذوى الياقات الزرقاء على الرغم من ضرورة التعاون بين المهندس والعامل ، حتى لاتتميع المسئوليات Responsibilities فيحدث التسيب والتنصل من المسئولية ، عـــلى حساب « التنظيم » و « الانتاج » ، فتقل المهارات ويزداد التراخى والاهمال والكسل .

ولقد اهتمت برامج العلاقات الإنسانية Human Relation بحل هذه المشكلات الادارية ، وتهذيب بيروقراطية ذوى الياقات البيضاء ، حتى يحدث التقارب بين سائر وجهات النظر ، لإعادة التنظيم Reorganization واحداث التكامل ، وسد الثغرات الثقافية cultural gaps بين ثقافة ذوى الياقات البيضاء

(1) Selznick, P., Leadership in Administration, American Sociological Review

ومنطق العمال ، واشاعة الجو الديموقراطى بين جماعات الانتاج(١) .

فلا شك أن أوتوقراطية ذوى الياقات البيضاء ، قد تحيل الجماعات الصناعية الصغيرة إلى جماعات عددية aggregate groups ومنه بالطبع جماعات لا تنتج كما أنها جماعات « لاانسانية » . أما الجو الديموقراطى ، وانبثاق السبيل الادارى الخلاق creative Method فيحيل كل جماعة عددية ، إلى جماعة عضوية organic group وهى جماعة « إنسانية منتجة » ، بل وهى أكثر انتاجاً وتفاعلا ونشاطاً من الجماعات اللا إنسانية العددية . فالأولى متماسكة ومتكاملة ، والثانية مفككة ومنقسمة . ولذلك تعمل « فلسفة العلاقات الانسانية » على تغيير النظرة الثقافية لطبقة ذوى الياقات البيضاء ، لتطوير العمل ، وزيادة الألفة بين العامل والآلة ؛ مع التجاوب والتعاطف دون قهر أو إجبار(٢) .

ولقد أشارت « مارى فوليت Follet » فى كتابها عن « التنظيم الصناعى Industrial organization » إلى ضرورة رفع معنويات العمال ، وتنمية شخصية العامل ، وتقوية الجسور والقنوات وتوثيق العلاقات بين الياقات البيضاء والزرقاء ، وهذه حقيقة أولية من حقائق علم الإدارة والتنظيم ، ومن ثم يتحرر الفكر الإدارى من عادات فكرية عتيقة ، وتقل حدة السلطة وتسمح ثقافة ذوى الياقات البيضاء ، باضفاء جو من الألفة والتعاون ، فيصبح العامل أكثر حرية فى تفكيره ومناقشاته ؛ كما يصبح الادارى أكثر ديموقراطية فى سلوكه وفى علاقاته بالعمال(٣) .

---

(1) Hill, Michael., the Sociology of public administration, 1972.

(2) Friedman, c., Industrial Society, the Emergence of Human relation of automation, Glencoe, 1964.

(3) Follet, M.P Freedom and co. ordination Management Publication, Truste, London. 1949.

أنماط من ذوى الياقات البيضاء :

لقد ظهرت أنماط متمايزة من ذوى الياقات البيضاء(١) ،وصدرت كلها عن « تكنولوجيا العصر » ، وارتدت هذه الأنماط « رداء بورجوازياً »تارة ، واشتراكياً تارة أخرى حتى ظهرت فى هذه الأيام « أيديولوجيات اليسار الجديد» كى تخلق لنا طبقة جديدة لها سماتها الثقافية ، وتصوراتها الاقتصادية ، وتطلعاتها الاجتماعية، تلك هى طبقة الماركسية الجديدة Neo-marxism وهى تمثل جناح الفكر اليسارى المتفتح الذى خرج على «اليسار الماركسى» فى ثقافته الكلاسيكى ، وتطرفه المعهود، كما خرجت هذه الطبقة ، ثقافياً وعقائدياً، على اليمين البورجوازى الخالص وحاولت طبقة « اليسار الجديد » بطريقة جدلية تذكرنا بكتابات هيجل Hegel فاستطاعت أن تؤلف قضية ثالثة ، تخفف من حدة الحوار القائم بين قضايا علم الاجتماع الماركسى من جهة ، والنزعة النفعية utilitarianism البورجوازية من جهة أخرى . فغالباً ما يدور ويشتد الحوار وتحتدم المناقشات الحامية ، فى ميادين الفن والأدب والسياسة والاقتصاد ، فتكونت « جبهة ثالثة » تحمل أيديولوجيات فنية وأدبية ،وترتدى « أردية ثقافية » وسياسية بعينها ، تبلورت كلها وتوحدت تصوراتها ، وتماثلت تطلعاتها فى وحدة فكرية وفنية ، تركزت فى صورة أيديولوجية بعينها ، واتفقت نظراتها فى تصورات تقدمية متفتحه ومتجانسة ، فاتحدت كلها ثقافياً وإقتصادياً وعقائدياً فى وحدة فكريه ، تحققت فى « طبقة اليسار الجديد » ، تلك التى سادت الآن فى معظم دول آسيا وأوربا ، وفى سائر المجتمعات الصناعية ، والثقافات المتقدمة ، وفى معظم الاقتصاديات التقليدية والمتخلفة ، والمتطلعة أو النامية .

---

(1) Mills, Wright., White Collar . New York 1951.

صفوة القوة Power elite :

مع ثورة التكنولوجيا والادارة والتخطيط ، ظهرت فى هذه الأيام ، طبقة معاصرة وهى طبقة متطلعة سياسياً ، تتألف من كبار المديرين ورؤساء مجالس الإدارات ؛ كما ويدخل فى «طبقة تكنولوجيا العصر» طبقة الصفوة التكنوقراطية Technocratic Elite ، وطبقة الصفوة البيروقراطية bureaucratic elite من كبار رجال الإدارة ؛ وذوى الخبرة والمهارة التطبيقية ؛ من العلماء والمخترعين والمستشارين فى عالم الاقتصاد والتشريع، وخبراء الصناعة والاعلام والاعلان(١).

ولقد عانت « صفوة القوة » المتمثلة فى الطبقة التكنوقراطية المعاصرة ؛ كثيراً من آلام الحرب العالمية الثانية ، وتمزقت أجيالنا وعانت الأمر من ويلات هذه الحرب الأيديولوجية المدمرة ، التى قامت خلال فترات الطفولة المبكرة ، تلك التى إنسحقت تحت ضغط الصراع الدولى بين معسكرين سياسيين ، وما زالت هذه الطبقة تعانى من سياسة « الصراع والتقارب » بين أيديولوجية اليمين وأيديولوجية اليسار .

ولقد تخلت « طبقة اليسار الجديد(٢)» عن ثوريتها الماركسية المعهودة ؛ لأنها كطبقة تقدمية ؛ تأخذ بالتطور ؛ إلا أنها فى نفس الوقت ، وقد أخذت بالأمر الواقع ، ورضيت هذه الطبقة بالوضع الراهن ، وعلى نحو حيادى وإيجابى ،

---

(١) لقد أطلق « رايت ميلز Wright Mills اصطلاح صفوة القوة Power Elite فى كتاب له أصدره ، فى نفس هذا المعنى وشرح « رايت ميلز » فى هذا الكتاب « بناء القوة » ودور « الطبقات » ووطأة الثقافات ، وخاصة طبقة أو ثقافة ذوى الياقات البيضاء . أنظر فى هذا الصدد :

Mills, Wright., The Power Elite, New York, oxford university press. 1956

(٢) لقد أكد على وجود مثل هذه الطبقة كل من « بول باران Paul Baran » و « مانهايم Mannheim » و « شارل بتلهايم Bettelheim » .

واختارت لنفسها الموضوعية التامة . وعلى نحو حيادى وإيجابى ، فلا تتجه إلى اليمين أو إلى اليسار ، وهذا هو « الحياد » بمعناه « الايجابى » لا « السلبى » .

ثقافات هامشية :

وإذا ما أردنا أن نطلق بصدد «الصفوة التكنوقراطية technocratic elite» بعض الأحكام السوسيولوجية ، فاننا ينبغى أن نناقش موقفها من قضايا العصر فى «التنمية» و «التكنولوجيا» ، مناقشة موضوعية وواعية ، وأقصد بالموضوعية هنا ، تلك الأحكام الممتلئة بقيم الصدق والحق والعدل ، ويمكن أن يطلق عليها كلها اسماً واحداً ، هو « الأحكام ذات النزاهة » ، فلا تنحرف إلى يمين أو يسار .

ولا أقصد بالنزاهة هنا معناها الاقتصادى الساذج أو المألوف ، فى لغتنا العامية ، فالعامل النزيه هو مايطابق فى تعبيرنا المصرى الدارج نموذج « الشخصية النزيهة » التى تنفق دخلها المحدود عن سعة ، لكى تؤكد نفسها ، وتهتم بمظاهر الوجاهة ، إلى الدرجة التى معها قد تتشبث بعض الفئات الهامشية بكل ما هو جديد فى عالم الموضة وتتمسك بمظاهر النعمة والأبهة ، حتى تترقى طبقياً وتتسلل إلى طبقات أعلى ، وهناك ما يسمى بالانسان الهامشى Marginal ، أو « النزهى » . وهو المعروف فى لغتنا الدارجة ، بأنه الانسان الذى هبطت عليه فجأة ثروة ، فورث الأموال الطائلة عن أبيه «الكنزى» وجده « البخيل » ، فماذا يفعل هذا «النزهى» أو ذلك الانسان الهامشى الدخيل ، سوى التبذير بعد تقتير ، والسعة بعد ضيق ، حيث يعيش ويحيا فى شىء من الفتور والكسل و « اللامبالاة » ، « فينفق ما فى الجيب كى يأتيه ما فى الغيب » ، ولذلك قيل فى الأمثال المصرية البلدية : « مال الكنزهى للنزهى » ، وهو الانسان التافه غير الطموح ، الذى يتمايز تماماً عن « الرجل المكافح » أو « الشاب المغامر » :

فالأول « أنانى » ضيق الأفق » ويمتاز بالجشع والضحالة والخواء ؛ أما الثانى فهو « الانسان الناجح » الذى يتناول فى لذة ثمرات خبراته وطموحه ،

ويعيش فى رفاهية ، وتلك ميزة طبقية ، وسمة ثقافية ، بين غالبية الخبراء و« المستشارين » فى مجال التكنولوجيا والتصنيع . وكذلك بين معظم كبار « المديرين » ورؤساء مجالس الإدارات من ذوى الياقات البيضاء . حيث يؤلف هؤلاء ، طبقة بعينها ، ذات أبعاد واحدة من زاوية الفكر والثقافة ونمط الحياة mode de la vie على حد تعبير « موريس هالفاكس Halbwachs » ؛ وتلك هى نفسها « طبقة الصفوة التكنوقراطية » التى يكون لها فى كل مجتمع ؛ مثلها وتطلعاتها ، وتستند إلى دورها ووظيفتها ، سواء فى توجيه دفة السياسة الداخلية أو الخارجية للدولة ، إستناداً إلى مراكزها القوية فى التنظيمات الصناعية والمؤسسات الثقافية والأجهزة البيروقراطية التى تسيطر وتتحكم فى سائر أجهزة الحكومة والدولة.

ولا شك أن أجهزة التخطيط فى كل دولة نامية ، إنما يقوم بها فقهاء التشريع والقانون ؛ وخبراء الاقتصاد والصناعة ؛ ورجال الفكر والثقافة ، ويمثل كل من هؤلاء وأولئك الفئة الأساسية التى تخطط لسائر المشروعات ، وتشرع الحكومة كجهاز بيروقراطى ، سائر التشريعات المنفذة لمثل هذه « الخطط السياسية » و « الهندسات الاجتماعية social geometries » التى يضعها أمثال هؤلاء ، من أجل تحقيق التحديث الحضارى Modernization أو قيام الدولة النامية العصرية.

ولا أقصد بالطبع هذا المعنى الطبقى الاقتصادى لمفهوم النزاهة ، وإنما قصدت معناها « الفلسفى الحقيقى » الذى قد يتمشى مع « معايير » المنطق logic وفقه « القانون law ». فالقاضى النزيه هو الذى يحكم دون أى تأثير خارجى ؛ ومن ثم يكون حكمه حكماً موضوعياً وأميناً ونزيهاً ؛ والله سبحانه وتعالى هو « النزيه » المنزه عن المكانية والغرضية ، لأنه تعالى لا يتأثر بغيره ، لأنه واحد سبحانه. فينبغى على القاضى النزيه ألا يتأثر بغيره حتى تصبح أحكامه أحكاماً موضوعية ذات نزاهة. ولعل النزاهة فى حد ذاتها هى ميزة جوهرية من مميزات « طبقة اليمين المعتدل » أو حتى « طبقة اليسار الجديد » لأنها كطبقة موضوعية لا تتأرجح

بين اليمين واليسار ، ولا تتأثر إلا بظروفها الوضعية ولا تتجه إلا إلى مصالح شعوبها ، ولا تحقق سوى آمال هذه الشعوب ، وهذا هو الهدف البعيد من أهداف « علم اجتماع التنمية ».

ولعل الدرس الحقيقي الذى تعلمته المجتمعات النامية من صدور أو خلق « طبقة الياقات البيضاء » . حين سادت وتميزت بفضل خضوعها لتجربة اليسار وتطرفه واليمين وجشعه ، فتكون اليسار الجديد ، وذاعت مبادئه ، فى كل مكان ، حتى وجد طريقه فى « قلب المجتمع الأمريكى نفسه » ، كى يعبر عن « الثورة المضادة » أو رد الفعل كحركة مضادة counteraction ، لما يحتويه المجتمع الأمريكى من صراعات وتناقضات نجمت عن حضارة التكنولوجيا ، فظهرت « الأحزاب السياسية » ذات الاتجاهات المتعارضة ، لكى تهضم « ثقافة العصر ومتغيراته » ، أو حتى لكى تهدم أنماطاً تقليدية ومتخلفة ، وتشيد لنا الأنساق الحضارية ، بتحديث القيم Modernization of values وتطوير النظم ، وتغيير أردية الثقافة ، عن طريق التنمية الإداريه وثورة التخطيط .

الاحزاب السياسية فى الدول النامية :

ينبغى أن تعبر الأحزاب السياسية فى المجتمعات النامية ، عن آمال شعوبها وتطلعات مجتمعاتها ، فتعمل هذه الأحزاب السياسية على « وضع استراتيجيات التنمية والتخطيط » لتطوير مجتمعاتها ، وتغيير تصوراتها أو عاداتها الفكرية أو بتعديل الوضع التقليدى السائد ، وتبديله بما هو أفضل ، عن طريق التخطيط العلمى الذى يحقق لكل دولة نامية واقعاً أفضل ، عن طريق برامج التنمية والتعجيل بتطبيق تكنولوجيا العصر واستخدامها ، لمحاربة التخلف والبدائية والنمطية .

وعلى هذا الأساس ، يحدد كل حزب برنامجاً يميزه عن غيره من الأحزاب ، بحيث يشمل هذا البرنامج كل ما يعمل على حل المشكلات الجماهيريه الراهنة ، واقتحامها ، بما يحقق صالح الاقتصاد القومى ، وبما يتفق وامكانيات الدولة ،

وبرامج الخطة التعليمية والسياسية، التى ينادى بها الحزب ، ويخطط لها ، ويؤكد قضاياها بالشرح والتحليل ، وباستخدام أدوات الاتصال وأجهزة الأعلام .

وتنبثق برامج الحزب السياسية والاقتصادية والتربوية ، عن ظروف وضعية تعمل هى نفسها على خلق الحزب السياسى نفسه . فلقد خلقت التكنولوجيا الأحزاب السياسية القويه فى اليابان ، ويحقق كل منها مختلف البرامج العلمية التى تخدم الحزب والدولة والمجتمع اليابانى .

ولعل الظروف الوضعية والاقتصاديه ، هى أقدر على خلق الأحزاب ، أكثر من الظروف أو الأحداث السياسية ، كما هو الحال فى حزب الوفد الذى صدر أصلا فى ظروف تاريخية بحتة ، تتعلق « بالوفد السياسى » الذى كان يمثل مصر فى المحادثات أو المفاوضات التى عقدتها مصر مع انجلترا ، برئاسة الزعيم السياسى الخالد « سعد زغلول باشا » ، حيث تفجرت « ثورة مصر المشهورة » باسم ثورة عام ١٩١٩ بعد عزل أو نفى سعد زغلول باشا ، مما أثار حفيظة المصريين ، فخرجت المظاهرات الشعبية الصاخبة تطالب بالحرية والجلاء وعودة « الزعيم الكارزمى » سعد زغلول .

إلا أن حزب الوفد قد تألف بعد ذلك ، من الاقطاع المتحالف مع العمال ، وحقق فعلا بعض المشروعات الناجحة ، « كمشروع الضمان الجماعى » لتأمين الإنسان المصرى ، من الفقر والفاقة ، مع صدور أول وزارة وفدية ومصرية للشئون الاجتماعية ، وأول وزارة وفديه ومصريه للتموين والتجارة الداخلية ، كما تكونت الإدارات والمصالح التى تخدم « قضية الفلاح » ، وتقدم له الخدمات الخاصة بالتسليف وتقديم التقاوى والأعلاف والبذور ، مما يعمل على تنميه دخل الفلاح المصرى ، إلا أن الأحزاب المطلوبة فى دول العالم الثالث ، يجب أن تكون ذات أيديولوجية خاصة ، تخدم قضايا العمل والعمال ، وتحل مشكلات

التكنولوجيا.مع تقديم الدول الناجحة والمربحة ، اسائر المشروعات الاقتصادية التى تعجل بالتنمية الاجتماعية ، وتحقق آمال الشعوب الكادحة فى دول العالم الثالث .

شخصية انسان العالم الثالث :

يمكننا بصدد الإنسان « الأفروآسيوى » الذى يعانى الآن من إنقسام الرأى حول الأيديولوجيات المعاصرة ، بين « شرق وغرب » كما قد يعانى أيضاً من « الحياد » بين اليمين واليسار ، فيقع الصراع بين الحياد السلبى ، والحياد الايجابى ، وقد يتردد حتى فى قبول « الحياد الفلسفى » ،ولذلك ينبغى أن نستخدم من المنهج الفينومينولوجى Phenomenological Method من أجل تحليل السمات العامة لشخصية الانسان « فى المجتمعات النامية ».

ومع كتـــابات « زمرمان Zimmerman » و « بولنر Pollner » و « وايدرWieder » بدأت الاهتمامات المعاصرة بالعالم كظاهرة The World as a Phenomenon ونشأ علم الاجتماع الفينومينولوجى واضحاً، برفض الحركة الوضعيةPositiv sm والنزعة البنائية Structuralism والوظيفيةFunctionalism التى يقول بها بارسونز وميرتون ، والسلوكية Behaviorism التى يأخذ بها « هومانز » ، وظهر المنهج الفينومينولوجى فى علم الاجتماع عند « روبرت أنطونيو Robert Antonio » (1) و « الفرد شوتز Alfred Schutz » بصدد دراسة « فينومينولوجيا العالم الاجتماعى »(2) بالاضافة إلى وجود كتابات رائدة فى علم الاجتماع الفينومينولوجى ، بدأت عند « ماكس فيبر weber » و « ماكس شلر Max Scheler » و « كارل مانهايم Mannheim » ودراسات

(1) Antonio, Robert., Phenomenological Sociology, New York. 1973.

(2) Schutz, Alfred., the Phenomenology of Social World, Evanston, III : North western university press 1967.

« جيرفتش »[1] و « كازنيف Cazeneuve » . ولقد دارت كل هذه الجهود حول تطبيق منهج « هوسرل Edmund Husserl » فى دراسة الظواهر الاجتماعية والسيكولوجية ، بعد أن ضاق « علم الاجتماع المعاصر » ذرعاً ، وهو يطل على مشارف القرن الحادى والعشرين ، مما يعانيه من نقاط الضعف الشديدة ، التى تعانى منها « النزعات الوضعية » و « السلوكية » و « الجمعية » [2] ، وغيرها من سائر ادعاءات علم الاجتماع فى ميدان « النظرية الوظيفية والبنائية » .

أزمة الانسان الافروآسيوى :

ويمكننا بفضل تحليلات « المدرسة الفينومينولوجية » ، والاتجاهات الماركسية الحدثة ، أن نعقد زواجاً سوسيولوجياً مخصباً ، قد يكون له نتاجه ورواجه ، بعد سنوات قليلة . حيث أن المنهج المستخدم الآن فى منظورات علوم التكنولوجيا وسائر علوم العصر ، هو المنهج الفينومينولوجى الانسانى المتحالف ضد الوضعية anti Positivism » مع خصوبة « اليسار الجديد » وقضاياه التى تتمشى دائماً وبحساب دقيق مع قضايا التنمية ضد الفقر والحاجة .

ولعل أهم قضية من قضايا العصر ، هى « قضية التخلف » ، تلك التى نستطيع أن ننظر اليها من وجهة نظر الماركسية المحدثة من جهة ، ومن خلال معايير النزعة الفينومينولوجية السوسيولوجية من جهة أخرى ، فنقول « إن الانسان فى المجتمعات النامية » ، يمكننا أن نضعه بين فكى الأمر الواقع من جهة ، والتحدى المستمر

(١) أنظر مقالنا « علم الاجتماع الفينومينولوجى » الذى نشر فى كتابنا « تيارات معاصرة فى علم الاجتماع » الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٠ ــ ص ١١٦ وما بعدها.

(2) Tiryakian, Edward., Existential Phenomenology, American Sociological Review 30 (october 1965).

(3) Tiryakian, Edward, Sociologism and Existentialism, Prentice-Hall, 1962.

بإرادة التغيير من جهة أخرى ، وهذه هى ظروف الانسان النامى من وجهة نظر، المنهج الفينومينولوجى وهى بمثابة ظروف الانسان المتخلف ،التى فرضت عليه من الخارج ، وجعلت منه « سجيناً » يعيش واقعه ويعانى تجربته ، بحيث يكون « النمط القروى التقليدى أو المتخلف » هو جماع السمات أو « الظروف الوضعية» بالنسبة إليه كانسان ،يعانى واقعه ،« ويخلق بالتحدى الدائم توقعات ظرفية مضادة» ومتوازنة counterbalance ، تغير من واقعه الذى يتمثل فى ظروف « انسان العصر التكنولوجى » القلق المتوتر الذى يشعر بالاغتراب و الاحباط Frustration بل وبالضياع أحياناً .

وهنا يحدث الصراع بين أيديولوجيا القديم ، والجديد ،بين نمط البداوة وغزو التكنولوجيا ،فهناك فى كل عملية « تحديث» تعارض بين القرية والمدينة ، كما توجد مسافات وتغيرات هائلة ؛ يكون لها رد فعلها الحاسم على « شخصية الانسان النامى » الذى يعيش فى مجتمع ما زال تقليدياً أو متخلفاً ، ويحاول بالتطوير والتغيير أن ينتهج منهج « التنمية » .

ويحيل « منهج التنمية » كل سمات ثقافة المجتمع التقليدى من « نمط استاتيكى ثابت » إلى نمط ديناميكى فعال ، يميز بين « البساطة » و « التعقيد » ، ويدفع التحولات التغيرية المستمرة ، لتبديل نمط القرية الهادىء ؛ إلى نمط آخر تكتنفه صراعات التكنولوجيا التى تلهف مسرعة وراء روح العصر ، الذى يدفع الحضارة civilization بخطى أقوى بكثير مما كنا نتصور أو نتوقع .

ولعل السمة الرئيسية القائمة فى بناء كل شخصية من ملايين البشر التى مازالت تعيش وتعانى « تجربة العالم الثالث المطحون» ، هى تلك السمة التى تجمع بين بساطة الريف التقليدى وسماحته ، وسمات الانسان الحضرى الراهن ، الذى تمتاز شخصيته بالثقافة والحذر والفهم الذكى .وهذا هو قدر « الانسان المثقف» ودوره فى مجتمعات العالم الثالث ، وما يعانيه من شظف العيش ، فيهاجر ليبيع خبرته فى دولة أخرى

متقدمة ، وهذا هو « النزيف » المستمر الذى لاينقطع وهو ما يسمى الآن « بنزيف الخبرة » .

دور التنظيمات الثقافية المضادة :

من أجل حل أزمات الانسان الافروآسيوى ، هناك مقترحات عاجلة ومخططة ، لاشك أن لكل مجتمع من المجتمعات النامية ، تجربته الاقتصادية الخاصة ، التى لايمكن أن تتطابق مع تجربة مجتمع آخر وفى نفس الظروف . فكما توجد « الفروق الفردية » فى درجة الذكاء وسمات الشخصية ، توجد « الفروق الثقافية » بين كل مجتمع ، فتتمايز المجتمعات فى درجة النمو أو التحضر التى تكشف عنها سمات الثقافة السائدة فيه .

فلكل مجتمع ظروفه الوضعية المفروضة ، ومشكلاته الخاصة ، تلك التى يعانى منها ، فيحاول أن يقوم بردود أفعال كلية ، ومناشط جمعية ، من أجل « التنمية » وتغيير « الامرالواقع » وحل المشكلات بجهود بشرية مضادة counteraction ، من أجل تعديل نمط الحياة ، وتخفيف حتمية الظروف المفروضة ، عن طريق التحدى المستمر لاعادة التوازن بعد التكيف مع الجديد ، فليس الانسان فى ذاته ، إلا جماع ظروف ، فرضتها بيئته الفيزيقية ، وحتمتها شروط طبيعية ، تركت بصماتها على شخصية الانسان التقليدى ، فنميز فوراً بين « البداوة » و « التحضر » و التخلف والتقدم ، حيث تكون لكل إنسان تجربته التى فرضت عليه من الخارج ، فعاش سجيناً لها ، منحصراً بين شرطى المكان والزمان ، وبقى كل واحد منا « سجينا لظروفه » الوجودية التى فرضت علينا نوعا خاصاً أو موقفاً بعينه من مواقف الحياة ، مع ترجيح « التوقعات المنتظرة من أنماط السلوك الاجتماعى » .

واستناداً إلى كل هذا الاساس ، وارتكاناً إلى فهمنا الواضح لأزمة الانسان الافروآسيوى ، ينبغى أن تقوم مجتمعاتنا ، بردود أفعال مضادة

عن طريق تكوين « المنظمات المضادة »، من أجل اعداد المنطقة ثقافياً ، وتهيئة البيئة، وخلق الجو المناسب، والمناخ الملائم لعملية التنمية والتطوير الاجتماعي. وهناك ردود أفعال أخرى تقوم بها المجتمعات الرأسمالية المتقدمة ، لمواجهة الأزمات الاجتماعية التي خلقتها أمراض التكنولوجيا وانتشار التصنيع ، من تفكك وانحلال ، وضياع . فلقد زادت الانحرافات ، وخفت حدة القانون ، واضطربت ميكانيزمات الضبط في سائر المجتمعات الصناعية . الأمر الذي يفرض على الدولة الرأسمالية « تكوين تنظيمات ثقافية » مضادة يجب أن تقوى و تشتد وتتعاون ، من أجل مواجهة التهديد المستمر لتكنولوجيا العصر وتنظيماتها المعقدة من « تلوث » في البيئة والطبيعة ، وانحرافات في الشخصية والسلوك ، ولذلك تقوم في الولايات المتحدة « التنظيمات الدينية » القوية ذات المشروعات والبرامج والنشرات ، التي تقلل من حدة « الضياع » و « التفكك » وتزيد من درجة التكامل والتضامن .

فهناك « متغيرات » تكنولوجية لها صداها في علم الاجتماع المعاصر ، مما أدى إلى إثارة الكثير من المسائل والمشكلات الخاصة بالمجتمعات الصناعية نفسها ، مثل مشكلة « التنظيمات الاجتماعية » وردود أفعالها على أنماط الثقافة والشخصية ، ومثل مشكلة « البيروقراطية والديموقراطية، ومشكلة التلوث وايكولوجيا المصنع، وأمراض الانسان في البيئة الصناعية .

وتسود كل هذه المشكلات في سائر المجتمعات الصناعية المتقدمة، وتحاول بكل جهدها ، « كبيروقراطيات ناجحة ورشيدة » ، أن تقدم الحلول الفورية لمثل هذه المشكلات ، التي هي نفسها مشكلات قائمة أمام « بيروقراطية العصر الصناعي» ، التي تحاول أن تدفع عجلة التكنولوجيا والالكترونيات بدرجة رهيبة ، وبسرعة مذهلة.

الأمر الذي يتطلب منا إيجاد البديل الذي يواجه هذا التيار التكنولوجي الجارف الذي قد يجتاح العصر كله إلى حرب أو تأهب نووي ، يؤدي إلى سلام

كاذب ، يقوم على الرعب والذعر ، خوفاً من ضياع حضارة القرن العشرين .

ولاشك أن الحل هو « التيار الايديولوجي المضاد » بالتسلح بقيم الدين ، والتمسك بقواعد الخلق الرفيع ، وتبجيل المثل العليا ، وتعظيم قيم الحق والعدالة والمساواة . والدعوة إلى قيم التضامن والتماسك والتكامل نظراً لوجود وحدة الثقافة الكلية والشمولية . ولقد تحقق رد الفعل الايديولوجي في نتائج « علم الاجتماع الاداري » وظهور علوم الاجتماع الصناعي والسياسي المتفرعة عن علم الاجتماع الاقتصادي[1] ، حيث تقدم كل هذه العلوم مجتمعة ، سائر الحلول العلمية لأزمة «الانسان الافروآسيوي» ،فكانت هذه العلوم هي المنقذ لنا من«أزمات العصر » وهي التي تقدم لنا مختلف الحلول لمشكلات « التكنولوجيا » . ولما كانت التكنولوجيا من العلوم الشمولية والتكاملية ، اعتمدت «علوم العصر » ، أيضاً، على تخصصات أخرى فرعية ودقيقة ، مما أدى إلى التعاون بين العلوم من أجل « خدمة قضايا الانسان والتنمية» ، وحل المشكلات الناجمة عن افرازات عصر التكنولوجيا وتلوث البيئة .

« التكامل » و « البنائية » و « الشمولية » :

لاشك أن عملية الحياة life-Process هي في ذاتها أهم عملية ، واستناداً إلى هذه الحجة ، تشتد سطوة البناءات البيروقراطية للدولة ، فقد تقوى الأدوار السياسية التي تقوم بها سائر أجهزة الحزب السياسي الحاكم من أجل إجراء وتنفيذ « برامج مخططة للتنمية » وتحقيق هذه البرامج العلمية ، بتغيير « نمط الحياة » على اعتبار أن « عملية الحياة » نفسها هي أهم وأقوى من كل تلك الظروف الفيزيقية ، فتتحدى حتمية البيئة ووضعية الظروف كما وتخلق «المتغيرات التي تساعد على «تبدل نوع الحياة» في المجتمع النامي .

---

(١) أنظر كتابنا « علم الاجتماع الاقتصادي ، ومشكلات الصناعة والتنمية » منشأة المعارف ١٩٨٠ .

ولاشك أن « طبيعة المجتمع البنائية » هى السبب فى استقطاب العلاقات ، وتشابك التنظيمات والأدوار ، وتعقد النظم والأنساق ، الأمر الذى أدى بدوره إلى تعدد مداخل علم الاجتماع ، نظراً لتعدد مداخل المجتمع نفسه ، ومع تعدد العمليات الاجتماعية ، كالصراع والتنافس والتعاون والتكامل ، تتعدد أشكال وصور المجتمع من « تنظيمات » دينية أو سياسية أو مهنية أو اقتصادية ، ويعبر كل تنظيم منها عن « جهاز System » يخدم « نظام institution »، فتعاون الأجهزة وتتساند مع النظم السائدة فى البناء الاجتماعى .

ولما كان « الشكل المادى » هو الذى يظهر إلى العيان ، تتغير الأشكال التى تطرأ على سطح المجتمع ، فتظهر حقيقة « الوجود الاجتماعى » بداوة ،وتخلفاً أو تقدماً ، فيتجلى لنا « المضمون الاجتماعى » الذى يبرز لنا شكله الاقتصادى الذى يتبدى فى الوجود الواقعى المشخص Concrete ، فيتحقق المجتمع كثقافة ، حين تشاهد أو نرى « قبيلة بدوية » ، أو نمطاً رعوياً ، أو « مجتمعاً قروياً » يعيش على الصيد أو الفلاحة ، أو «نسقاً صناعياً »له إيكولوجيته وبيئته ،وتنظيماته»،وفى كل هذه الأشكال والصور الاجتماعية والمضامين الثقافية ، نتابع نظماً قرابية وعائلية وأخلاقية وتشريعات قضائية،ومقدسات دينية ، تفصح عن نفسها فى أنماط سلوكية وثقافية ، طبقاً لتمايز أشكال وصور الجماعات والزمر . الأمر الذى يفرض علينا فى النهاية الاتجاه ، نحو التساند والتفاعل interaction ، مما يؤكد وجهة النظر البنائية والوظيفية functionalism التى تتجــه نحــو « التــكامل » و « البنــائية » و « الشمولية Holism » .

ويهاجم « هربرت ماركيوز Marcuse » الاتجاهات الجمعية collectivism كما يهاجم«التوتاليتارية Neo-totalitarianism»الجديدة،وهى نزعة كلية،أو إتجاه

أو « نظام سياسى كل النزعة ، ويحتكر كل موارد الدولة[1] .

فلقد سيطرت الثقافة « البورجوزية » على النظام الاقتصادى الجديد . وعجزت البورجوازية عن التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة ،أو بين السعادة العامة والسعادة الخاصة . ولاشك أن السعادة هى هدف كل إنسان، لإشباع الطاقة أو تحقيق الذاتية ، كما أن السعادة كتحقيق لكل الطاقات إنما تفترض الحرية، بل «إن السعادة فى جذورها وباطنها الأصيل هى الحرية نفسها»،ولذلك ارتبطت المتعة البورجوازية بالحرية وبفكرة الفراغ Leisure بشرط أن تنغمس فى لذاتنا إلى الحد الضرورى ، للحفاظ على إنسانيتنا وصحتنا ، على ما يقول Spinoza ومن خلال « تسييس النظام البورجوازى » ، خضع الفرد خضوعا كاملا لمطالب هذا النظام ، وحين تتحول البورجوازية إلى نظام سياسى واقتصادى فلسوف تصبح البورجوازية ، التى تتشدق بالليبرالية، أشد تحكماً وتسلطاً من النزعة التوتاليتارية totalitarianism نفسها .

أدوار ومسؤليات ذوى الياقات البيضاء :

ولا شك أن التخطيط Planning فى ذاته ، هو عملية دراسة إمكانيات المجتمع وموارده البشرية ، وطاقاته الفيزيقية والتعدينية ، وتنظيم كل هذه العناصر ، لتحقيق هدف إجتماعى أو قومى ، بشرط أن يكون هدفا ممكن التحقق والبرمجة ، وبشرط أن يسبقه دراسة استطلاعيه ، للتيقن من إمكانية تطبيق برامج

---

(١) لقد ظهر الفكر « التوتاليتارى » وتحقق قبيل الحرب العالمية الثانية ، فى « النازية » و « الفاشية Fascism » فلقد ظهرت فى ألمانيا وايطاليا ، منذ ذلك الحين محاولات ليبرالية وبورجوازية لمقاومة الشيوعيـة الروسية . والنزعة التوتاليتارية نزعة هيجلية مثالية ، أخذ بها الفيلسوف الايطالى « جنتايل » وانضم إلى « موسولينى » زعيم الفاشية ، كما أخذ بها « هيدجر » الفيلسوف الوجودى ، وانضم إلى « هتلر » حيث « يتمثل الواقع الالمانى وقانونه بالفوهرر نفسه » على حد تعبير هيدجر لتلاميذه .

ومشروعات الخطة العامة ، على نحو رشيد ، وفى أقصر وقت ممكن .

وهناك تخطيط إختيارى ، وتخطيط إجبارى obligatory ، ويطبق الأول فى دول الغرب المتحررة كانجلترا وفرنسا ، بينما يطبق الثانى فى دول الكتلةالشرقية الاشتراكية ، وقد يختلف التخطيط الاختيارى عن الاجبارى ، فى درجة شمول الخطة ، فالتخطيط الاختيارى هو تخطيط جزئى Partial Planning أما التخطيط الموجه أوالاجبارى ،فهوالتخطيط الشامل comprehensive Planning الذى يتحقق على المستوى القومى وبكل قطاعات الدولة الصناعية والاقتصادية .

ويمتاز التخطيط الرشيد بعنصر المركزية، الأمر الذى يفرض وجود أووجوب ضرورة توافر « طبقة خاصة للتخطيط » فى كل إدارة أو مؤسسة، بالإضافة إلى ضرورة إتصال « طبقة التخطيط » بطبقة أو أجهزة أخرى تنفيذيه ، حتى لاتتأثر الحركة الروتينية الهابطة والصاعدة ، ولا يعوقها عائق يقف كعقبة كأداء فيما بين قوى التخطيط والمتابعة والتنفيذ .

وإذا كانت ظواهر المركزية واضحة فى سائر المجتمعات الشيوعية ، فانها نقطة الضعف الشديدة التى تعانى منها « الإدارة » فى الدول الشيوعية ، بالاضافة إلى معاناتها أيضاً من « طول فترة الخطة » إلى جانب المركزية الصارمة ، ولكن دولة شيوعية مثل « الصين الجديدة المعاصرة » قد فضلت الخطط قصيرة الأمد Short term plan فلاشك أنه من المرغوب فيه التى تكون فترة الخطة من القصر بحيث يمكن التنبؤ Prediction ، أو التوقع الذى يسمح بوجود قدر من الدقة، كما ويسمح أيضاً وعلى الأقل بوجود ما يؤكد « صحة تقديرات جزئية دقيقة ومطلوبة » ، استناداً إلى مدى سلامة التخطيط ، وصحة توقعاته ، وصدق تنبؤاته.

ويحلم الانسان الافروآسيوى ،أوحتى الانسان الاقتصادى العادى، بمجتمع الرفاهية الذى يخلع حواجز اللغةواللون والعنصر،مع تكوين المقومات الاقتصادية ،بملامح

وسمات « البيت السعيد » لأسرة ناجحة ، فى مجتمع نام يحارب الجوع والمرض ويعمل على احترام قيمة الانسان ، مع تشجيع الذاتية، والاحساس بالمسئولية ، ويتوصل إلى قانون عادل ، ينصف المظلوم ويتطلع إلى الفكر السياسى الخلاق الذى يغلق المعتقلات،ولا يفتح السجون . هذه هى تطلعات أو قيم « الانسان المصرى» المتفتح ، الذى يعرف كيف يؤكد ذاته فى مجتمع سريع التغير ، وتوازن القيم ، له معاييره فى الضبط والتنشئة الاجتماعية ،مع الأخذ بكل وسائل الرفاهية باستخدام تكنولوجيا الخدمات المنزلية ، التى تؤدى إلى « السعادة الاقتصادية » و الرفاهية السهلة، التى تحل مشكلات الانسان الكادح ؛ حتى يستطيع بمدخراته القليلة أن يشترى « التكنولوجيا الرخيصة » . وتختلف هذه الأسرة الكادحة بالطبع ، عن ثقافة أسرة أخرى ، تعيشها طبقة ذوى اليسار ؛ من ذوى الياقات البيضاء(١) .

المسئولية الادارية:

يقال : إن المسئول عن انفاق الملايين ورسم السياسات الاقتصادية المستقلة ، هم « طبقة ذوى الياقات البيضاء » ، وهم يتربعون الآن على قمة كل تنظيم إقتصادى أو مؤسسة بيروقراطية ، أو مشروع صناعى .

ولا يعمل المسئول « الادارى » فى فراغ ، وإنما يعمل فى « تنظيم إنسانى » حيث يلحظ الباحث فى علم الاجتماع الصناعى ، أنماطاً من السلوك داخل جدران المصنع ، كالسلوك المهنى والحرفى ، والسلوك الفنى والسلوك البيروقراطى ، إما بشكله الروتينى أو الرسمى Formal ، وإما بشكله الادارى النشط والمنتج .

وفى كل تنظيم صناعى، أصبح القائد مسئولا عن عمله وعن مدى تحقيقه للخطه ،

(١) تطمح كل أسرة وتطمع فى امتلاك سيارة فخمة ، وبيت عصرى مجهز ومكيف ، ويسمح باستخدام الاجهزة الالكترونية والادوات المنفسية ، من أجل تقديم مختلف « التسهيلات Facilities » التى تحقق أفضل رفاهية ممكنة ، بتشجيع الامكانيات ، وتغيير الظروف نحو حياة أسعد وتفضيلات اجتماعية أرقى وأنبل .

وانجازه للانتاج ، كما أصبح مسئولا أيضاً عن « جو العلاقات الانسانية السائد» ودرجة اكتسابه للمهارات الفنية والذكائية والرئاسية ، ولاشك أن سعة إطلاعه ، ودقة تخصصاته ، وشمول نظرته ، وعمق خبرته وقدراته العلمية والتطبيقية ، كلها سمات شخصية ضرورية فى كل قائد إدارى يقوم على رأس كل تنظيم .

وترتبط القيادة بموقف دائم بين القائد والمقود ، فتصبح القيادة ، حالة رئاسية دائمة ، تتمتع بالعلم والتخصص وسلطة فرض القرارات التى تصدر عن السلطة الرسمية فى التنظيم . فلاشك أن هناك حركة تفاعل interaction دائمة بين الرئيس وأعضاء جماعته ، وتلعب تلك الحركة دورها بين كل رئيس ومرؤوسيه ، أو بين كل « قائد » أو « مسئول » وتابعيه ، فيكون لهذه العلاقات الإدارية رد فعلها فى عملية الانتاج Production .

ولاشك أن واقع الادارى الناجح ، هو واقع إجتماعى ونفسى مريح ، وهذا السلوك الادارى الاجتماعى ، هو فى واقعه الأصيل « عمل سياسى » ، ولذلك تمتزج فى القائد الادارى ، والبيروقراطى التنفيذى صفات خاصة ينبغى أن تتوافر للقيام بعملية « سياسية وإدارية » فى نفس الوقت ، على اعتبار أن « المسئولية السياسية للقائد » ، إنما تتمثل فى مسئوليته إصدار وتنفيذ القرار الرشيد ، الذى يستند إلى الخبرة والفاعلية .

كما يؤمن القائد الناجح بالهدف ويعمل على دفع التنظيم ، وتطوير أجهزة « القيادة للأمام » لا للخلف ، ومن خصائص القيادة الرشيدة نفاذ البصيرة وعمق الخبرة ، والقدرة على تحمل المسئولية ، والتصرف السليم فى المواقف الصعبة ، باستخدام أفضل أسلوب أو حسن استخدام التصرف وسرعة البديهة حينما تسوء الأمور . مع مراعاته الفلسفة الانسانية ، والصلات الروحية العميقة بينه وبين مرؤسيه ، حتى تزداد معدلات الروح المعنوية ، والمحاولات الجادة للإتجاه الرشيد نحو إصلاح أجهزة الادارة .

الباب السادس

حلول مقترحة لمشكلات الإدارة والتنمية

* كيف نعجل بالتنمية ؟
* التخطيط واستراتيجيات التنمية
* التخطيط الصناعى
* التنمية الادارية وثورة التخطيط
* الادارة كنسق اجتماعى
* ترشيد الانفاق

تمهيـــد :

لا أحب أن أكرر ما قد نشر من قبل ، وأن أعيد ما كنا قد إستعرضناه من أهم المشكلات الخاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، حين ناقشنا فى كتابنا «علم الاجتماع الاقتصادى» معظم العوامل الرئيسية التى تؤدى إلى الابطاء فى التنمية ، كما أشرنا الى أهم مقومات التطور والتغيير، التكنولوجية منها والايديولوجية(١). فتكلمنا عن «عوامل بطء التغير» مثل العامل الديموجرافى ، والكثافة البشرية ، وانتشار التخلف الفقر والفاقه ،وإزدياد الطلب على السلع الاستهلاكية ، مما يتعذر معه « وصول الطعام لكل فم» ، بالاضافة إلى عامل ثالث وجوهرى،وهو عامل سياسى يتعلق بموقف الدول الغنية والمتقدمة من دول العـــالم الثالث وتنمية مجتمعاتها ، وكيف تعيد الدول الكبرى النظر حين تتضخم مشكلاتها الانتاجية ، فتعمل على « إعادة التواؤم Readjustment » بين سياساتها فى التصـــدير والاستيراد من جهة ، واقتصادياتها الانتاجية والاستهلاكية من جهة أخرى .

ومشكلة التنمية ، أصبحت « عالمية » ، وأصبحت الحاجة إلى تنمية دول العالم الثالث ، حاجة ملحة ، إلى الدرجة التى معها بدأت « الدول المنتجة للبترول فى العالم العربى» أن تعيد النظر فى برامجها الاقتصادية والاجتماعية ، فبدأت الاهتمامات الآن بتنمية البداوة ، وما يسمى بالتنمية الرعوية **nomadic development** حيث تحتاج « الصحراء » ومناطق الرعى إلى عمليات خاصة لرفع مستوى هذه البيئات المتخلفة ثقافياً وحضارياً وإقتصـــادياً ، والقيام بمشروعات التحديث **Modernization** ، وبرمجة **Programmation** البرامج العلمية لتنمية « ثقافة الصحراء » ، واستزراع أكبر مساحة ممكنة ، من أجل تحقيق الأمن الغذائى ،

---

(١) أنظر فى هذا الصدد ، الأبواب والفصول الأخيرة من كتابنا « علم الاجتماع الاقتصادى » ومشكلات الصناعة والتنمية . منشأة المعارف ١٩٨٠ ،

باستخدام المخزون الهائل من المياه الجوفية ، وعن طريق تنويع « وتنمية مصادر المياه «Water resources development»، إما باستخدام «المفاعلات الذرية» أو « الأمطار الصناعية » .

وتحدث مع «إنحسار البداوة » ، و« إنتشار » الحضرية urbanism » ،ظواهر التغيير ، وبوادر التحديث الحضارى ، بفضل البرمجة العلمية لعمليـــات التنمية الضرورية . كما ويتحقق إنحسار البداوة ، ويتجلى فى جانبين ، الأول وهو « جانب سوسيولوجى » ويتصل بالانحسار الاجتماعى للبادية ، عن طـــريق « التوطن Concentration » وانتقال الكتل البشرية أو انجذابها نحو مناطق بعينها لها جاذبيتها الاقتصادية .

والثانى ، وهو « جانب إقتصادى » ، يتصل بظاهرة إيكولوجية صحية ، حين تتغير ملامح البيئة حضارياً وايكولوجيا Ecology، بانحسار المراعى، واستزراع الأراضى البور ، وتشجير الصحراء وإستغلال الطاقة الشمسية . وفى إطار ترشيد مشروعات الرعى، إقامة مصانع العلف، والتوسع فى مساحات المراعى، للزيادة الكمية والكيفية للأعلاف ، والاهتمام بزراعة «الفول » والبرسيم الحجازى. ولاشك أن المشكلة الأساسية فى كل دولة نامية، هى مشكلة تحضر urbanization ؛ لأن التحضر على حد تعبير « ماك جى Mc Gee » هو الغاية النهائية التى تهدف إليها دول العالم الثالث(1) .

وليست عملية « التوطين » عملية تهجير ، بل ينبغى أن ننظر إلى التوطين ، كعملية « إنشائية » ، لأن التوطن ليس مجرد نقل السكان من مكان إلى آخـــر ، ولكن عملية التوطن ، إنما تشتمل على تكثيف العمالة ، فى مراكز إستقرار ترتبط بموارد إقتصادية دائمة ، وغير قابلة للنضوب . بمعنى أن التوطن ، هو

(1) Mc Gee, T.G., The urbanization Process in the Third World, London. 1971.

عملية تفريغ منطقة من سكانها ، تحت ظروف قوية جذب قوية من خارجها (١) .

وإرتكاناً إلى هذا الفهم ، تستند عمليات « التوطين » و« التحديث الحضاري» في ثقافة الصحراء ، وتنمية نمط البداوة nomadism » إلى برمجة البرامج في مجال التنمية الاقتصادية ؛ التي ينبغي أن تتمشى في نفس الوقت مع برامج « التنمية الاجتماعية » ، مع دراسة الموارد الممكنة والمتاحة ، استناداً لنظم « الملكية » و « الحيازة » ، وبخاصة « ملكية الآبار والمراعي » أو حيازة الاراضي المزروعة طبيعياً ، إما لسقوط المطر أو السيول السنوية ؛ وإما لقربها من الواحات ، أو باستزراعها بالتين والزيتون والخضر والموالح ، باستخدام السدود والخزانات والعيون،مع محاولة تغيير الأنماط التقليدية traditional Patterns إلى «أنماط» جديدة في مجال الزراعة ، وتنمية الثروة الحيوانية ، وتشجير الغابات ، وتسمين الأغنام ، وتنمية المراعي،وتربيةالعجول ، وتصنيع الأعلاف،والاهتمام باستغلال طاقة البترول محليـــاً ، والالتفات إلى مجالات اقتصادية أخرى تتعلق بالزراعة والتجارة والصناعة ، وكل ما يتصل بها جميعاً من أنشطة ، يتراكم معها العمل ، ويزداد ناتج الثروة ؛ ويتكاثر الفائض من دوران رأس المال ، مثل عائد « الربح Profit » ، أو « الريع Rent » .

ومع تطبيق برامج « التصنيع » و « التحديث » و « التوطن » تبدأ عمليـــة التحضر ، وتزداد عمليات النمو الحضاري. بمعنى أن « التوطن» هو بداية التحضر في مجتمعات الصحراء ، وفي كل أنماط البداوة ، لأن « الاستقرار » هو علامة « التركز » ، الذي يبدأ مع توقف القبيلة عن « الحركة » و «الترحال » سعياً وراء الماء والكلأ ، حين تحمل معها كل أنماطها وتصوراتها التقليدية ، بينما تبقى أبنيتها الثقافية والاجتماعية « ثابتة ولا تنهدم » رغم دوام السعي ، واستمرار التنقل . وبعد عمليات « التوطن » و « التركز » والاستقرار ، تبدأ عمليات أخرى تهدم

---

(١) أشار « دافيد بولتون David Boulton » و« كاثلين بكيت kathleen Pickeit » ، إلى هذا المعنى في كتابهما :

الهجرة والتكيف الاجتماعي

Migration and Social Adjustment; Liverpool. Univers. Press. 1974

معها كل الأبنية وتنهزم كل التصورات ، مع غزو « الثقافه الجديدة » والتكيف مع تصورات أخرى قد تتعارض مع « نمط البداوة »، فيحدث الصراع مع « الغزو الثقافى»، الذى يؤدى حتماً إلى التجديد innovation والتطوير والتحديث .

ومع استقرار القبيلة البدوية فى الأرض ، تبدأ عمليـــات التحضير acculturation ، حيث يحمل الاستقرار كل سمات التحضر المادية وغير المادية . وتعتبر مرحلة التكيف adjustment من أهم مراحل عملية التوطين للجـــماعات الرعوية non adic ، وشبه الرعوية Semi-nomadic لأن عملية التكيف ، هى أخطر مراحل التوطين ، حيث تشتمل مرحلة التكيف ، فى ذاتها على كل أو معظم «سمات التحضر والتحديث»، وعلى كل ما تواجهه عملية التحضير من مشكلات، وكل ما يعترض « التوطن الرشيد » من صعوبات .

وتحاول معظم « دول البترول » العربية ، فى هذه الأيام ، أن تستخدم كل الوسائل والبرامج التى تعمل على إنهاء « مرحلة الرعى والبداوة والترحال » ، إلى مرحلة أخرى أكثر تحضراً وأرقى ثقـافة ، هى مرحـــلة الاستقرار والزراعة ، واستغلال موارد الصحراء ، مع تطوير وتصنيع وتنمية هذه الموارد.

ومن الخطر الداهم ، أن تظل « دول البترول » العربى ، كما هى دون تنمية . ومن الظن الخاطىء أن يتوهم الواهم ،أن « مناطق البترول» وآباره ، إنما ستبقى أبداً ودائماً كمصادر لضخ النفط. .فلسوف تنضب هذه الآبار يوماً ما،ويتوقف ضخ أو استخراج البترول، فهى «آبار» محددة الكمية من الموارد الخام ، وليست مجرد «عيون »للبترول ، تدر النفط ، لكى تعطى بلا حدود. ويبدو واضحاً أن «فائض البترول » ، هو الأساس المادى Material Substratum الذى يعول كل دولة من دول البترول العربى ، حيث يعيش سكانها الآن ، فى مستوى من المعيشة مرتفع. ولا شك أن « ضخ البترول » ليس عملا إنتاجياً ، له عائده الاقتصادى ، وإنما هى

عملية مؤقتة وليست دائمة ، فلسوف ينتهى ضخ النفط قطعاً ، الأمر الذى يبدو معه أن « العمل الانتاجى » أو الاقتصـادى أو التصنيعى ، لا وجود له فى دول البترول .وهنا يكمن الخطر الداهم يوماً ، فالكل مستهلك فى دول البترول العربى ، حتى الآبار نفسها إنما يقل ما فيها من بترول نظراً لما يستهلك منها وبشراهة ، من ملايين أطنان البترول والكل فى دول الخليج وصحراء العرب وليبيا ، يعمل من أجل التجارة والخدمات . وتعتمد كل هذه الدول « إقتصادياً » وايكولوجيا على النفط ، فظهر فى العالم العربى ، وبوضوح مجتمع « الاستهلاك والخدمات » ، ويستند هذا المجتمع ، وهذا أخطر ما فى الأمر ، إلى « مورد إقتصادى » قابل للنضوب ، تماماً كمن يعتمد على « منجم » من المناجم ، ولا يضع فى اعتباره أن اعتماده هذا على المنجم ، سوف ينتهى فى فترة أو مرحلة من مراحل التاريخ ، حين يتحول « المنجم » إلى كهف فقد قيمته الاقتصادية ، بعد أن تم إستغلاله تعدينياً وجيولوجيا . وهكذا يكون أمر « دول البترول العربى » حين تنضب الآبار ؛ وهذه مسألة خطيرة ، ينبغى أن يواجهها الخبراء فى سرعة وتخطيط وفعالية .

ويمكن استغلال « فائض البترول الحالى » ، وإنقاذ ما يمكن إنقاذه فى تمويل مشروعات إقتصادية ، أو «مؤسسات إنتاجية» ، يمكن الاعتماد عليها فى المستقبل، كقواعد إنتاجية حقيقية وثابتة كالصناعة والزراعة والرعى،بدلا من مجرد الاعتماد أو « فائض طبيعى » سوف ينضب ، أو عائد بترولى ، سوف يتوقف .

وتحاول « الحكومة السعودية » الاعتماد على اقتصاديات الرعى ، وتربيـــة الأغنام وتسمينها ، فاهتمت بالمراعى ، وزيادة الثروة الحيوانية ، كما اهتمت المملكة السعودية أيضا ؛ بتوزيع الأراضى البور على البدو ؛ وقد تقرر توزيع نصف مليون دونم فى منطقة « تبوك » وحدها،وبلغ عدد المستفيدين نحو ١٩٨٥

أسرة عام ١٩٧٠ (١) .

وبالنسبة للصناعة ، فلم يحدث فى السعودية النمو المطلوب رغم النمو الحضرى المتزايد فى « مكة المكرمة » ، والمدينة المنورة ، وفى ينبع وتبوك ، نظراً للزيادة فى إستثمارات رؤوس الأموال ، التى تتجه نحو « قنوات غير انتاجية » ، بل تتجه نحو تجارة الاستهلاك وحركة البناء ، والمشروعات التى تحقق دورة الربح السريعة ، ويبدو الإحجام واضحا فى السعودية عن النمو الصناعى ، نظراً لقلة الأيدى العاملة ، وندرة الكوادر الفنية ، وانعدام المهارات الإدارية managerial skills ، بسبب القصور الواضح فى نسق الحرف والمهن ، وأثره على الأنشطة الاقتصادية فى « المملكة العربية السعودية » .

---

(١) الدكتور عمر الفاروق حسين رجب ، اتجاهات التنمية الاقتصادية فى المنطقة العربية « بالسعودية » ، وأنظر أيضاً فى هذا الصدد :

النفط والمشكلات المعاصرة للتنمية العربية ، للدكتور محمود عبد الفضيل ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، إبريل ١٩٨٠ .

الفصل التاسع عشر

ولكن ... كيف نعجل بالتنمية ؟

* تمهيد
* التخطيط واستراتيجيات التنمية
* التخطيط الصناعى
* التخطيط التربوى
* ثقافة الطفل

تمهيــد :

لا ينبغى أن نتوقف إطلاقا عند حد « إثارة المشكلات » ومناقشة الصعوبات دون أن نضع فى إعتبارنا ضرورية القيام بعملية « تفكير إنشائى وبناء » ، بعد عمليات « الفحص والتشخيص » . فلقد أشـــرنا من قبل إلى معوقات التنمية ، وأسباب بطء التغير ، وعلينا الآن أن نتقدم بخطوات ثابتة ، نحـو كيفيـة علاج مشكلات التنمية وإزالة معوقاتها ، وتطهير الجهاز الاقتصـادى كله من أمراضـه وعيوبه . ومن هنا يمكننا أن نتساءل فوراً ، كيف نعالج ما كنا قد شخصناه ؟ ، وماهى الطرق والأساليب التى بفضلها نسرع بالتنمية ؟! ، وعلى أى أساس يمكننا أن نرسم سياسة للقضاء على التخلف ؟ ! .

للرد على كل هذه المسـائل ، ينبغى أن نلتفت إلى النقـاط الأساسية التـالية ، وأن نضع برنامجاً أو منهاجاً لكل نقطة منها وأن ننشغل ببرمجـــة أو تخطيط كل برنامج على حدة .

١ ــ التخطيط واستراتيجيات التنمية .

٢ ــ الثورة الادارية ومعوقات التنظيم .

٣ ــ ترشيد الانفاق .

هذه هى الخطوط العريضة ، والحلول العملية الناجحة ، والوسائل التطبيقية لعلاج كل مشكلات المجتمعات النامية . وسنحاول أولا وقبل كل شىء تفتيت هذه المشكلات حتى نعالج جزئياتها وتفصيلاتها ، ولسوف نشير ونركز على دراسة كل منها على حدة ، حتى نعالج فى نهاية الأمر كل مايتصل بمشكلات التنمية ككل.

(١) التخطيط واستراتيجيات التنمية :

ا ــ حين نعالج مشكلات التخطيط واستراتيجيات التنمية ، ينبغى أن نضع فى اعتبارنا ، التأكيد على ضرورة سوسيولوجيـة وسيكولوجية ، حين ينبغى أن

يقيم« المخطط الاقتصادى» وزناً للانسان الذى يقوم بعملية التنمية ، فلا يمكن أن نتصور برنامجاً صناعياً أو مشروعاً اقتصادياً ناجحـــاً ، دون النظر إلى الدور الايجابى للانسان الذى قام به . فلا يصبح « دور الانسان مسلوباً داخل إطار التنمية » ، وهى عملية « إنسانية لحـــاً ودماً » . فلابد من إعادة النظر إلى دور الانسان الحضارى وقيمته وفاعليته ومكوناته الثقافية ، وهل تساعد هذه الامكانات والطاقات ، على تطوير البناء الاقتصادى ؟ ! أم أنها قد تعوق المشروعات ، وتفسد تنبؤات الخطة وتوقعات التخطيط ؟! بمعنى أننا ينبغى أن تنظر قبل القيام بأى عملية من عمليات التخطيط فى سائر القطاعات والميادين ، إلى « المعطيات البشرية والذكائية والاقتصادية والحضارية » ، وكلها عناصر « لا تعطيها المادة وحدها » ، وإنما هى معطيات إنسان ديناميكى متطور . ولذلك يعمل خبير التخطيط الاقتصادى ويحاول أن يخطط ، ويستخدم التكنولوجيا بقصد الاسراع بالتنمية وتطوير الإنسان التقليدى وتغيير أسلوب حياته .

وتدور الصراعات فى مختلف الثقافات المتخلفة والمجتمعات النامية ، حول ، صورأو نظم الملكية والأجور والضرائب والاسعار ،كما قد تنجم المشكلات العويصة حول الانتاج والاستهلاك . الأمر الذى يفرض علينا ضرورة الالتفات إلى الحلول العملية الناجعة لمشكلات التنمية ، عن طريق ربط الأجربالانتاج ، ورفع معدلات الدخول الفردية ، وترشيد الانفاق .

بالاضافة إلى ضرورة حل مشكلات التنظيم الادارى وما يعتريه من صراعات واضطرابات فى نظم البيروقراطية ، مثل بطء الروتينوتضارب اللوائح الأمر الذى يكون له صداه فى محيط الأسرة والقانون ،ورد فعله فى تجديد النظرة إلى الإدارة والتنظيم .

ويشمل التخطيط الاقتصادي بالضرورة ، دراسة كل ما يتصل بنظم الانتاج

والاستهلاك ، حيث يتطلب التخطيط إلزام الدولة بالتدخل لحل المعادلة الصعبة القائمة بين الانتاج والاستهلاك ، عن طريق تنمية الادخار ، وزيادة الاستثمار investment ، ورفع الأجور ، ومقاومة التضخم البشرى الذى يستهلك كل ما ندخره ، ويلتهم كل ما نتتجه بل ويزيد . كما يجب أن يأخذ المخطط الاقتصادى فى إعتباره أن مجرد قيام مشروعات اقتصادية وصناعية جديدة ، ينبغى أن تكون له مقدماته ودراساته المسبقة ، مع تقدير النفقات والمخاطر ، وتقديم الحلول والمقترحات .

ب ــ ولا يفوت المخطط الاقتصادى أن يأخذ فى إعتباره أيضاً ؛ أن استراتيجية التصنيع ، هى استراتيجية موجهة للتصدير export oriented ، كما تهدف فى نفس الوقت إلى تحقيق إنتاج بدائل للواردات import substitution ومن أجل حماية الصناعة فى الدول النامية ، يقترح « جونار ميردال Gunner Myrdal » ، ضرورة التوازن بين العرض والطلب ، حتى لا يفيض إنتاج جديد ، ليتحول بدوره إلى إنتاج ساكن ولا يتحرك دون طلب ، فيزيد العرض وتنخفض الأسعار وتزداد بطالة العمال . كما اقترح « ميردال » تشجيع الاستثمار وزيادة المدخرات مع زيادة الفوائد ، ورفع الأرباح بنسب مغرية ، وذلك لخلق وتطوير الاقتصاديات الخارجية . بالاضافة إلى ضرورة وجود الزيادة المستمرة فى الأيدى المدربة والخبرة الفنية(١).

حـ ــ ولا تتم الدراسات المخططة من أجل برامج التنمية ، فى فراغ ، وإنما تبدأ من أرضية الواقع الاجتماعى ، وتستند إلى نمط الثقافة والقيم والمعتقدات ، السائدة فى بنية المجتمع . فينبغى أن يواجه المخطط ظروف ومشكلات المجتمع

---

(١) هانسون ، أ . هـ : المشروع العام والتنمية الاقتصادية ، ترجمة محمد أمين ابراهيم مراجعة الدكتور فؤاد هاشم عوض ، الدار المصرية يونية ٩٦٥ ص ٣٢ .

ويتفهم جوانبها المادية وغير المادية . فالتنمية ليست عملية اقتصادية ومادية فحسب ، وإنما هي عملية تتصل أيضاً بسائر أنساق ونظم المجتمع ، حين تلتحم عملية التنمية مثلا بالنسق الايكولوجي و « تنمية البيئة ecodevelopment» كما تتصل إتصالا وثيقاً بالنسق التكنولوجي ؛ وما تلحقه من الآثار الخاصة بقضايا العمل وأصحاب العمل ، وما ينظم هذه العلاقة من نظم الضبط والتشريع ، وهي أمور تتصل بالنسق القانوني . وقد تحدث ردود أفعال أخرى ، في أنساق الثقافة والايديولوجيا ، إلى جانب ما يعترى النسق السياسي من تغيرات . تهدف جميعها نحو هدف واحد ، هو تغيير « اتجاهات الناس » ونظراتهم ونفسياتهم .

وهناك جوانب متعددة لسياسات التخطيط في ميادين الزراعة والصناعة والتربية ، وضبط موازين الانتاج والاستهلاك ، وتنمية البيئة ، بالاضافة إلى تنمية الجوانب السيكولوجية والقيمية ، ولايتحقق كل ذلك إلا بعلاج المشكلات الناجمة ، عن وطأة الصناعة ومحنة التصنيع .

وفيما يتعلق بسياسة التخطيط الزراعي ، واستراتيجية تنمية القرية المصرية مثلا ، يلتفت المخطط الزراعي إلى استيراد أفضل تكنولوجيا ممكنة ، واستخدام الآلات الحديثة لتطوير معدلات الانتاج الزراعي كماً وكيفاً . هذا ويقوم المخطط أيضاً بتنظيم عمليات الارشاد الزراعي ، للاستخدام الرشيد للبذور المحسنة وتهجينها مع بناء الوحدات المجمعة والعمل على نشر الوعي وتطويره ، حتى يواكب استخدام الآلات الحديثة ، وتربية السلالات وتهجينها ، أو تسمينها لتحسين الانتاج الحيواني وتصنيع الريف ، بادخال مشروعات التنمية الزراعية ، كصناعة الجبن والزبد ، وتربية النحل ، وتعليب الفواكه والخضر .

بالاضافة إلى بذل الجهود المشتركة لزيادة رقعة الأراضي المنزرعة باستزراع الصحراء ، واستصلاح الأراضي البور وزيادة غلة الفدان ، وتوفير الآلات

وتسويق المنتجات ، واستخدام الأدوات . ولايتم ذلك إلا بتوعية جماهير الفلاحين ، وزيادة قدراتهم ، على التكيف الناجح ، مع توجيه وإرشاد القروى وزيادة قدرته على مواجهة المشكلات وحلها بالجهود الذاتية لأبناء القرية ، ويحتم التخطيط فى قطاع الزراعة ، تحرير الفلاح من القروض والديون ، برفع مستواه الإقتصادى ، وترشيد إنتاجيته لمختلف المحاصيل .

ويتطلب التخطيط الصناعى ، استغـــلال فائض الزراعة وتصنيعه ، بتنمية الصناعات الريفية ، أو تنمية الريف صناعياً ، بالاضافة إلى تحسين ظروف الحياة ، ورفع مستوى أجور العمال ودخولهم ، لتشجيع وتنمية القدرة على الادخار ، ورفع الكفاية الانتاجية ، وتوطين الصناعة ، وبناء الوحدات الصناعية وتشجيع المشروعات الاقتصادية ، ورفع مستوى الأداء بالنسبة للايدى العاملة المدربة الفنيـة ، مـع الاهتمام بالعـــاملين الاداريين داخـل التنظيـمات الصناعيـة والاقتصادية .

د ــ وإذا كنا نخطط إقتصادياً واجتماعياً من أجل الاسراع فى التنمية ، ورفع مستوى الخدمات ، حتى تزول معوقات النمو . الامر الذى يفرض علينا كمخططين أن نعمل دائماً وباستمرار ، على تنمية الاستثمارات ، بزيادة حجم المدخرات ، ورفع معدلات الانتاج ، لكى تقابل الزيادة المستمرة فى معدلات الاستهلاك ، حيث أن الدول المتقدمة صناعياً واقتصادياً **developed countries** إنما تميزها الزيادة المستمرة فى دخول الأفراد ، كنتيجة حتمية لنمو الانتاج القومى ، نظراً لوجود زيادة دائمة فى المدخرات ، بحيث يزداد الدخل القومى **Per Capita income** حين يتفوق معدل الاضافة فى المدخرات والاستثمارات على معدلات النمو البشرى وزيادته التدريجية ، بمعنى أن الزيادة المستمرة فى الاستهلاك إنما يجب أن تقابل بزيادة أخرى فى معدل الادخار والاستثمار ،

وهناك فجوة مشهورة ، تقف بين الاستثمار والادخار ، وتعبر هذه الفجوة ، عن اتساع أو ضيق المدى بين إمكانيات الاستثمارات ، وجهد المدخرات ، وتسمى « بفجوة الاستثمار investment gap » فهناك تعارض سيكولوجي بين رغبة إستهلاكية ، وأمل إدخاري ، حين يقف هذا التعارض السيكولوجي حائلا بين حاجات راهنة ، وتطلعات مستقبلة . حيث تتناقض طاقة الاستهلاك الفـــردى والعائلي مع الرغبة فى الإدخار ، على الرغم من ضرورة توافر الإلتزام الفردى والجماعي لتحقيق التوازن المطلوب بين الانتاج والاستهلاك ، بزيادة الاستثمارات والمدخرات ، بحيث لا ننتج مانستهلكه ، ولنلتهم كل ما ننتجه ، فيجب ألا تمتص زيادة الأخذ « كل العطاء » ، بل ينبغى أن نحتفظ « دائماً بجزء معين ودائم من الدخل » ، من أجل طوارىء المستقبل المجهول وأخطاره وتنبؤاته ، فهناك « قيم استهلاكية تعوق التخطيط والتنمية » . وهى قيم ثقافية أصلا ، تتصل بالتفضيل الاجتماعى ، ومن « أجل تحقيق انضباط السلوك الاقتصـادى » ، ومن أجل التعجيل بالتنمية والرخاء ، ينبغى أن يقلع الانسان عن النهم الاستهلاكى الواضح ، والتبذير على حساب ميزانية الأسرة ، كما قد يفقد الانسان الاحساس بقيمة الزمن الاقتصادى ودوره فى عمليات التنمية وزيادة الانتاج ، كما ينبغى ألا نشبع حاجات سيكولوجية ضارة ، كالمباهاة وإدعاء الكرم ، فهى عناصر تعتاق أى تقدم فى نمو النسق الإقتصادى .

هـ ـــ ولا يغيب عن المخطط الاجتماعى ، أن يعمل على تنقية المنـــاخ الاقتصادى ، حين يتهيأ الجو التجارى ويعد إعداداً قانونياً لمنع استغلال الانسان لأخيه الانسان ، وإعلان الحــــرب على الكسب الحرام ، وزيادة الرقابة على المشروعات والدخول والاستثمارات غير المشروعة ، تلك التى تخلق « مرضاً أو

ورما إقتصاديا خبيثا ،(١) فى المجتمع وتنمى طفيليات غريبة بتنمية رؤوس أموال غير مشروعة ، مع ظهور طبقة بورجوازية طفيلية Lumpen bourgeoisie ، تلك التى ظهرت كنتيجة حتمية لإستغلال المستهلك ،والتجارة « فى قوت الشعب» أو إحتكاره وتخزينه ،للاستفادة من هذه السلع الضرورية،فى كافة عمليات التضارب والتلاعب والتهريب ، من أجل الربح وزيادة الأسعار .

وقد تظهر هذه الطفيليات غير المشروعة عن طـــريق التسيب والتحايل والسمسرة ، وتهريب السلع ، أو التهرب من الضرائب ، وتلك هى المصادر غير الشرعية لما يسمى « بالتنمية الطفيلية Lumpen Dévelopment » ، وهى دخول وردت بطرق جانبية من مشروعات غير اقتصادية ، بل وقد تكون « مشروعات وهمية » غير قائمة أصلا فى الواقع الاقتصادى .

فالدخول الطفيلية ، دخول « لا أخلاقية » لأنها ليست بالدخول الاقتصادية المشروعة اجتماعيا ، وليس لها أى عائد مشروع عن طريق استغلال رؤوس الأموال ، أو القيام بعمليات منتجة أو حتى خدمات . وإنما هى دخول غير اجتماعية ، وليست مشروعة إقتصاديا « لأنها صدرت من عمليات تخلق « الثروة بطريقة غير قانونية » . وليس المهم ، هو « خلق الثروة » بل إن المهم هو إيجاد المشروع الاقتصادى الناجح فى ميدان التنمية أو الانتاج أو الخدمات ، بغرض الحصول على « عائد اقتصادى مشروع » ، ومقبول اجتماعيا ، ولا يقع تحت طائلة القانون .

---

(١) هناك عيوب أو أمراض إقتصادية ، تسبب أوراما رأسمالية،وهناك أيضاً جيوب طفيلية تنمو بالتسيب ، فتظهر طفيليات بورجوازية ، بفضل صفقات جانبية ، أو مشروعات وهمية . أنظر فى هذا الصدد : دكتور اسماعيل صبرى عبد الله : نحو نظام اقتصادى عالمى جديد ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٧ . ص ١٦٤ .

ولقد صدرت فى هذه الأيام ، مجموعة من القرارات أصدرها مجلس الوزراء فى جمهوريه مصر العربية . وهى قرارات منظمة للعمليات الاقتصادية . إذ أنها مجموعة متكاملة من القوانين التى تحارب وتمنع من وجود مثل هذه الدخول الطفيلية الهاربة من القانون والضرائب ، بتوقيع الجزاء على صاحب كل «مشروع وهمى» ، الغرض منه خلق ثروة غير مشروعة ، كما يقع تحت طائلة مثل هذه القوانين كل من يتهرب من مواجهة القانون أو دفع الضرائب المستحقة .

التخطيط الصناعى :

١ ـ حين نخطط من أجل الصناعة والتصنيع، علينا أن نتساءل أولا وقبل كل شىء : ماذا ننتظر من ثقافة بدائية أو متخلفة ، فى المساهمة فى «مشروعات التنمية الصناعية ؟ وكيف يقف من هذه المشروعات إنسان لايعيها أو يستوعبها ؟ وماذا نعمل كخبراء للتخطيط الصناعى مع الانسان البدوى ، أو القروى أو حتى البدائى Primitive ؟!

فى الواقع ينبغى أن تتمشى، مطالب الخطة ، وأهداف التخطيط مع إمكانيات وطاقات الإنسان ، فتتفق مع ثقافته وتقاليده ،ومفاهيمه الدينية وقيمه الخلقية؛ بحيث تتلاءم سمات الثقافة وعناصرها مع برامج التخطيط الصناعى ، دون أى عائق . وإن كانت هناك « سلبيات » فعلى خبراء التنمية وقادة الفكر ومخططى الثقافة ، وأجهزة الأعلام ، تقديم المقترحات والحلول لعلاج مختلف المعوقات الناجمة عن « سلبيات» وردت من بنية الثقافة السائدة . فتحاول «أجهزة الأعلام» أن تنمى فى الأفراد الوعى والفهم والادراك ، فتعمل على إحداث « حركة نفسية ، تتمشى وتتكيف مع « حركة تكنولوجية » وتملأ الفجوة الثقافية القائمة بين « الايديولوجيا» و « التكنولوجيا » بين إنسان « متخلف » وآلة « متقدمة »

وبالتالى يعمل الأعلام (١) على تغيير آفاق وتطلعات الأفراد ، وتطويرطموحاتهم وبالتالى تتغير أنماط قديمة ، ويتطور المجتمع التقليدى Traditional وتبدأ «عملية التنمية» دورها الاقتصادى والاجتماعى .

ب — وعملية التنمية فى ذاتها هى «استراتيجية مضادة للتخلف» ، مؤيدة للتخطيط الصناعى والانتاج الاقتصادى وتطويره ، مع ترشيد الانفاق وتغيير نمط الادارة ،وينبغى أن يأخذ المخطط الصناعى فى اعتباره أن استراتيجية التصنيع إنما تتميز باستيراد أفضل تكنولوجيا ممكنة ، فلا ينبغى مثلا أن نستورد ما لا يتفق وأوضاعنا الاقتصادية والثقافية (٢) ، وأن ندفع الكثير لأدوات ومعدات متقدمة ولا نستخدمها ، كما لا ينبغى أن نستورد تحت ضغط ظروف أيديولوجية أو سياسية معينة ، حين نستورد كرهاً ما يعوق عمليات التنمية الصناعية ، فتقع المجتمعات النامية فى حيرة بين أسواق شيوعية وأخرى رأسمالية ، وتتردد بين أسواق معادية وأخرى صديقة ، مما يفرض عليها نوعا معينا من التكنولوجيا ، قد لايتمشى مع طبيعة تطوراتها الاجتماعية الثقافية وعملياتها التنموية،حين يفرض عليها السوق الاقتصادى الصديق ، تكنولوجيا بعينها ، قد لا تواكب التخطيط الصناعى .

فينبغى ترشيد الاستيراد،فلا يطلب المخطط الصناعى سوى مايتفق والاوضاع الاجتماعية والظروف الاقتصادية ، طبقا لإحتياجات نابعة من عملية التنمية والتخطيط الصناعى،وصادرة عن مطالب وضرورات اجتماعيةوانسانية لحما ودما.

---

(١) دكتورة جيهان أحمد رشتى : نظم الاتصال ، الاعلام فى الدول النامية . دار الفكر العربى الطبعة الاولى ١٩٧٢ ص ٤٠ .

(٢) دكتور نبيل السمالوطى : علم اجتماع التنمية ، دراسة فى اجتماعيات العالم الثالث الطبعة الثانية ١٩٧٨ صفحات ٢١٠ — ٢١٥ .

جـ ـــ وقد تكون عملية التنمية الصناعية ، عملية عسيرة أو مستحيلة ، إذا ما اقتصر المخطط الصناعي على تصنيع صناعات منفردة . ولكن النمو الصناعي يصبح ممكناً ورشيداً إذا ما تناول المخطط الصناعي ، عدداً متساقداً ومتعامداً من الصناعات المتكاملة . ومن أجل التوصل إلى تخطيط علمي للتنمية الصناعية الرشيدة، وتحقيق النمو الاقتصادي المتكامل والمتوازن ، ينبغي على المخطط الصناعي أن يتخطى صعاب السوق المحلية وضيقها مع مواصلة العمل على ارتياد أسواق جديدة للتصدير ، مع تركيز الجهود المخططة صناعيا واقتصاديا لنمو اقتصاديات متكاملة ، تلتحم بفروع صناعية ووحدات إنتاجية تصب في النهاية في إطارات اقتصادية وصناعية متساندة ومتعامدة ، لصالح البناء الاقتصادي برمته، الأمر الذي يفرض ضرورة توافر الأيدي العاملة والمواد الخام ورؤوس الاموال ، والذي يلتزم بارتياد الاسواق ، وبالسياسة الاقتصادية والانتاجية التي تسهر على عملية التوفيق بين اقتصاديات الانتاج واقتصـــاديات الاستهلاك ، وتحقيق مطالب الدولة ورغبات الأفراد ، والتقريب بين « سياسة الصـــالح العام » ومطالب الناس و « تفضيلاتهم » . مما يدفع إلى تحقيق تخطيط صناعي استهلاكي ، يعتمد على قيام صناعات استهلاكية ، كصناعة الجبن ، وتعليب اللحوم والخضر والفواكه ، الأمر الذي يخلق أيضاً الحاجة إلى « صناعات وسيطة » أو تحويلية قد تحتاجها صناعات أخرى متكاملة ونهائية .

د ـــ ولقد أهملت دول العالم الثالث ، وكافة المجتمعات النامية ذلك الدور الحضاري والثقافي ، حين ظنت هذه الدول والمجتمعات وتوهمت أن عملية التنمية تقتصر فقط على الجوانب المادية والاقتصادية فحسب . فمن الخطأ الجسيم أن نتصور مع الماركسيين أن الانسان لا تحكمه سوى المادة وحدها ،وأن الفلسفة والقانون والفن والأدب ، هي بنية فوقية Supra-structure ، لا تقوم لها قائمة ، إلا على

أساس « لبنات مادية خرساء » ، فكيف يكون الاصم الاجوف مهيئاً لنمونا الحضارى والفكرى ؟!

ولقد فشلت معظم مشروعات التنمية الاقتصادية فى مجتمعات الشرق الاوسط طبقاً لهذه النظرة المادية والكمية فى التنمية الاقتصادية ، دون الالتفات إلى ما هو أهم وأعظم ، وهو تنمية وتخطيط الجوانب الثقافية والحضارية وتنمية الخبرات السيكولوجية ، والذوقية والفنية ـ وكلها عناصر ضرورية فى عمليات التنمية الاقتصادية ومشروعات التخطيط الصناعى .

٥ ـ وينبغى أن يأخذ المخطط الصناعى فى إعتباره أيضاً ، تلك الابعاد النفسية والاجتماعية ، حيث أن عمليات التنمية الاجتماعية ، هى الأخرى فى مسيس الحاجة إلى تخطيط من نوع آخر ، يتفق مع التخطيط الصناعى الموضوع ،وذلك لمواجهة المشكلات والافكار والظروف والمذاهب الاقتصادية والتيـــارات الايديولوجية. الأمر الذى يفرض ضرورة التوفيق بين نمطى التخطيط الاجتماعى والتخطيط الصناعى فى تكامل وتوازن ، مما يتطلب توافر الجهاز الفنى والتنظيم الادارى الدقيق لدراسة ظواهر « التكنولوجيـــا والتغير الاجتماعى Technology and Social change » (1) عن طريق رصد مؤشرات التغير وأحواله واتجاهاته وتوقعاته ، كما يحدد نماذجه وأشكاله وسرعاته سواء فى تقدمه أو نكوصه .

وهناك فجوات ثقافية وتاريخية ، تعانى منها كل الدول النامية والمجتمعات التقليدية ، ينبغى ألا تغيب عن أذهان فلاسفة وخبراء التخطيط الصناعى . وإذا ما حاولنا أن نحدد طبيعة هذه الفجوات ودورها ، لوجدنا أن الفجوة الأولى

(1) Williams, Michael, Human relations. Longmans. London 1967.

تاريخية واقتصادية ، حيث كانت معظم المجتمعات التقليدية مغلوبة على أمرها ، ومقهورة سياسياً ، وخاضعة لكل ألوان الاستعمار ومذاهبه . كما كانت وظيفة العالم النامى قبل أوائل الستينات، هى تصدير المواد الخام ، كالمعادن وكافة مصادر الثروة الطبيعية وإمداد الدول الغنية الكبرى ، بما يستخرج من باطن المناجم من ذخائر وثروات طبقات الارض ، على أن تستورد المجتمعات المقهورة ، سلعا مصنعة من الدول الغنية . وبينما تبيع المواد الخام والموارد الطبيعية بأسعار زهيدة تحددها الدول الكبرى المشترية ، فإنها تشترى فى نفس الوقت سلعا عالية الثمن ، كما وتفرض سائر الدول الصناعية الكبرى قيوداً على تجارة الدول النامية .

هذا وتمثل حاجة الدول النامية إلى القروض ورؤوس الاموال الضرورية لتمويل خطط التنمية ، لجوة أخرى تعمل على تعويق التنمية والتخطيط الصناعى. بالاضافة إلى وجود هوة متزايدة بين إمكانيات الدول الصناعية الكبرى، ودول صغرى فقيرة ، وتزداد هذه الهوة وتتسع كلما إزداد تقدم التكنولوجيا الحديثة بتحسين الصناعة ، وتطوير التصنيع وتعديله بإدخال الجديد ، مما يزيد من حدة التعقيد التكنولوجى، الأمر الذى يشكل لجوة ثالثة من الفجوات الثقافية التى ينبغى أن يعالجها ويخطط لها خبراء الصناعة ، وعلماء الإجتماع الثقافى .

التخطيط التربوى :

١ ـ التربية Education ، هى نظام اجتماعى له تنظيماته وميكانيزماته فى سائر المجتمعات والدول ، وله أيضا وظائفه حين ننظر إلى التربية « كعملية نمو » ، ويواكب هذا النمو ما يدور أو يطرأ من «تغيرات» فى بنية المجتمعات ، وما تعقد من « تطوير سريع » فى سائر الثقافات والدول التى نالت شوطا من الحضارة والغنى والتقدم .

فالتربية عند فلاسفة التخطيط التربوى ، هى « تنمية للنفوس والعقول » ،

حين تهدف إلى القيام بعملية التطبيع الاجتماعى Socialization ، وحين يكون لها دورها فى « نقل التراث الثقافى » بقيمه الاجتماعيه ،وأبعاده التاريخية،وأنساقه السياسية،التى صدرت فى بنية المجتمع . بمعنى أن القيم قد ولدت فى جوف المجتمع ثم انطلقت فى مسار حركة الزمان الاجتماعى .

ومن عملية التربية والتعليم ، يتلقى الانسان الفرد دروسه الأولى فى آداب السلوك ، ويتلقى فى طفولته المبكرة والمتأخرة ، سائر القواعد والانماط السلوكية فى خطوطها العامه ، كما يكتسب الطفل السمات الأولى للثقافة ، حين يتشرب مع « لبن أمه » الأساليب الكلامية والصور اللفظية الأولية ، حيث يحاكى مع نموه اللغوى المبكر ، نماذج معينة من الكلمات والعبارات والمدركات التى تعينه على معرفة العالم من حوله .

والمدرسة التى يرتادها الطفل ، هى « قطعة من الحياة » ، ففى مجتمع المدرسة يتكيف الطفل ويتطبع ، ويتفهم معنى القيم السلوكية الاولى ، حين يلقن « قواعد الضبط الاجتماعى » مع مبادىء الاخلاق والدين .

فالتربية هى عملية سوسيولوجية ، تهدف فى النهاية إلى « التطبع الاجتماعى » و « التكيف الثقافى » حين يتلقى الدارس ويلقن تربوياً « المفهومات الأولى لقيم المجتمع » ومبادىء الدين ، وأنماط السلوك الخلقى . « وبفضل التربية الفنية » واستخدام الوسائل السمعية والبصرية ، يتعلم الطفل القواعد التى تحدد الخطوط الاولى لرسم القيم الفنية والجمالية . وبفضل تربية « الدواجن » ومبادىء التربية الزراعية ، يتوصل الطفل شيئاً فشيئا ، إلى معرفة وتربية ماله قيمة اقتصادية . وبالتالى يتابع الدارس التربوى بنفسه مفهومات مختلفة تدور فى ثقافته، حول القيم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

فإذا كانت القيمة الاقتصادية تدور حول « النادر » و « غير المتوافر » ، فإن

القيمة الاجتماعيه ، تتسم بالقبول الاجتماعى ، وتزداد وتنقص هــذه القيمة الإجتماعية ، مع ازدياد أو نقصان درجة القبول الاجتماعى ، وبخاصــة لما هو مرغوب فيه اجتماعيا . بينما تدور القيم الدينية حــول « موضوعات » ذات قداسة تقام حولها طقوس وشعائر أو عبادات وصلوات . أما القيمة الفنية فدارها حول ما هو « جميل » وما هو « قبيح » ؛ مستحسن أو مستهجن ؛ فترتقى القدرات الذوقية بالتنمية الفنية والجمالية .

وتقاس القيمة السياسية ، بمدى الإتصال الجماهيرى ، وبدرجة استقطاب الناس وتجمعهم حول شخص « زعيم » ، أو تآلفهم حول « قادة » لهم أدوارهم الكبرى فى ميدان من ميادين الخدمة العامة .

ب ــ ويمكننا أن نتساءل بصدد التخطيط التربوى ، هل تتوافق برامج التعليم وظروفه وإمكانياته ، مع مطالب التنمية الاقتصادية ؟!

فى الرد على هذا التساؤل ، نقول إن برامج التعليم فى جمهورية مصر العربية ، مازالت معوقة لبرامج التنمية الاقتصادية والصناعية ، فهى برامج تعليمية قاصرة ، ولا تتلاءم مع حاجات النسق الاقتصادى ، فلقد اتسعت الهوة بين ما يدرسه الطالب فى المدرسة ، وبين « ما يتحقق بالفعل » فحدث التعارض ، بين ما يدور فى العقل ، وبين ما يراه فى الواقع المشخص ، الذى نشاهده فى تيار حياتنا . فينبغى أن نملأ ذلك الفراغ القائم بين « النظرية » و « التطبيق » حتى نمارس بالفعل ما نفكر فيه ، وتترجم ثقافتنا إلى سلوك . ومن هنا يقترب « ما هو فى العقل » إلى « ماهو فى الواقع » ، وتلك هى العملية التربوية الناجحة . فلقد لاحظت ولاحظ الناس جميعاً ، تلك الحركات الطلابية المتذمرة التى اجتاحت معظم جامعات أوربا ، فلقد تعالت الصيحات التى تردد صداها مدوياً «رغبة فى تغيير المناهج» . فبرامج المدرسة لا تكفى ، ومقررات الجامعة ، لا تنهض بملكات الطالب ، وإنما تعتمد

فقط على إجهاد الذاكرة، واستهلاك عقل الطالب فى عمليات الحفظ والتلقين ونقل المعلومات . فينبغى أن نتعلم كيف نفكر How to think ؟ ، دون أن نتشبث بما كنا نفكر فيه What to think ، فنخضع لعادات فكرية صارمة .

ويأخذ فلاسفة التخطيط التربوى «فى اعتبارهم أثناء وضع برامج ومشروعات لتنمية التربية ، أن مجتمعات العالم الثالث تتميز ببطء التنمية وسوء التغذية ، وأن خطة التعليم لا تنفصل فى أهميتها عن مواكبة حاجات أخرى ضرورية للمجتمع فى ميادين الإقتصاد والسياسة . فنحن بالتخطيط التربوى الناجح السليم ، نستطيع أن نعالج المشكلات والأخطاء . حين يحقق أصحاب التخطيط الطموح الاجتماعى»، بخلق الأجيال على أسس رشيدة وسليمة ، وفى إطار عقلى متفتح ؛ حيث أن « التربية من أجل التغيير » ، « هى فى ذاتها عملية تنمية للمجتمع ».

وتستند التربية كعملية ديموقراطية ومتحررة ، إلى الفهم والفاعلية واحترام الذاتية ، القائم على الفكر الحر الخلاق ، والمناقشة الواعية ، والأخذ بمناهج تربوية وعصرية، حين نرفض تماما تلك الأنماط التقليدية الجامدة فى التربية القائمة على الحفظ أو التلقين الببغاوى ، والتحصيل الآلى غير الواعى ، مما يخلق صوراً استاتيكية واحدة لأشكال عقلية متشابهة . وأنماط فكرية متجانسة ، وشخصيات متكررة بنفسها ، أو نماذج بشرية خاوية ، و « زائغة العيون » تتدافع وتتواتر، وقد فقدت الفاعلية والخلق والابتكار .

ح ــ فالتربية بالتلقين هى سرقة للذكاء ، وتعمية للبصيرة ، ومصادرة على الفكر والحرية . وهناك تخطيط لعمليات التربيه والتعليم ، بتغيير البرامج التقليدية حيث تتعالى الصيحات فى هذه الأيام من أجل التربية المجددة Recurrent Education وهى دعوة إلى التعليم المستمر والتربية المتجددة والتخطيط التربوى الدورى المنتظم ، وكلها عناصر أساسية وضرورية فى «عمليات التنمية والتربية »

والتطوير . كما وتهدف كلها إلى محو الأمية ، وزيادة نسبة تعليم الكبار ، ورفع المستوى الثقافى والاجتماعى للفلاح والإنسان البدائى و « العامل الكادح » فى سائر المجتمعات التقليدية والمتخلفة . وبذلك تعمل التربية على تحقيق أغراض تعليمية وإقتصادية ، باستخدام شعارات « الحرية وتكافؤ الفرص » التى صدرت مع عصر التنوير .

الحرية وشعارات عصر التنوير :

ا ـــ لقد قيل إن البورجوازية الفرنسية ، قد عجلت بظهور عصر التنوير Enlightenment ؛ الذى هو « عصر العقل » والاستنارة ، حيث أثيرت فى هذا المناخ الفكرى الخصب ، أفكار الحرية ، كما نادوا بالديمقراطية ، وشجعوا طبقة العمال على الوقوف ضد تحالف الرجعية المتمثل فى سلطان الملوك والاقطاع الدينى.

ومع شيوع فكرة « التقدم Progress » وإنتشار مكتشفات العلم الوضعى ، وذيوع أفكار البورجوازيين وآمالهم فى النجاح والسيطرة على « المادة والصناعة والاقتصاد » . فقد ساعدت فلسفة التنوير على ظهور وبلورة الأفكار التقدمية التى تتناقض مع الأرستقراطية والنبالة ، والتى تهدم فى نفس الوقت تصورات رجعية ؛ صدرت فى العصور الوسطى ، منذ سادت فيها قلاع الاقطاع وهذا هو برنامج التحرير والاستنارة على ما فعل إثنان من كبار فلاسفة وكتاب فرنسا المشاهير من أمثال « فولتير Voltaire » و « جان جاك روسو Roussaeu » ـ حين أعلن الأول بداية عصر الايمان بالعقل والحرية ، والتأكيد على احترام حقوق الانسان ، الأمر الذى جعله ينتقد الكنيسة ، انتقاداً لاذعا ، كما سخر من الاقطاع ، وأعد الفكر الفرنسى إعداداً أيديولوجيا ، للالتفات إلى ما يتفشى فى ربوع فرنسا من أمراض إجتماعية ، كما نبه الأذهان نحو التعجيل بقيام الثورة الفرنسية .

أما « جان جاك روسو » فقد نظروا إلى كتابه الاشهر عن « العقد الاجتماعى »

على أنه « إنجيل الثورة » ، حيث هاجم طغيان ملكية الفرد ، واستبداد الاقطاع واعتبر « الملكية هى أصل الشرور » ، ونادت فلسفة التنوير بالأخاء والعدالة والمساواة .

ب — ولقد صدرت « الحرية Freedom » مع مبادىء القرن الثامن عشر وهى الحرية التى صدرت أصلا عن « عصر الاستنارة » الذى تبلور مع ظهور حركة الفيزيوقراط Physiocrate ، وتعاليمها التى تبارك التنافس الحر ، والتى تؤكد النظرة الطبيعية إلى الأشياء ، والتى تقلل من سيطرة المجتمع ، تطبيقاً للمبدأ الاقتصادى القائل « دعه يعمل ، دعه يمر Laissez faire, laissez Passer »[1]

ومن هذه النزعة الاقتصادية ، فلت حدة الصراع بين الفرد والمجتمع . وهناك صيحة أخرى « مضادة للمجتمع anti-Social » . أعلنها « جان جاك روسو Rousseau ، حين أثار هذا الفيلسوف الكثير من القضايا التى تؤكد « العودة إلى الطبيعة Back to nature » ، على إعتبار أن المجتمع ، هو مصدر الشرور والآثام ، والرذائل والافساد ، ومبعث الانحلال : إذ أن كل شىء جميل مادام من صنع الخالق ، وكل شىء يلحقه الدمار إذا ما مسته يد الإنسان

Everything is good as it comes from the hands of the Author of nature, everything degenerates in the hands of Man.

تلك هى الكلمات المشهورة التى افتتح بها « روسو » كتابه الخالد « إميل Emile » ، حيث هتك روسو فى هذا الكتاب حجاب المجتمع ، وسخر من تقاليده التى هى مبعث القلق وأصل الضجر . فهاجم روسو النظم الاجتماعية العتيقة ، إذ أن روسو لا يؤمن أصلا بالمجتمع أو بمعاييره ، فكانت فلسفته

(1) Wolf, Kurt., The Sociology of Georg Simmel, 1964 P. 64.

التربوية « مضـــادة للمجتمع » . فلقد خلق الانسان طاهراً وبريئاً ، ثم تدنس بخطايا المجتمع ، وهذا هو السبب الذى من أجله نادى روسو « بالعودة إلى الطبيعة » ... حيث الحب والحرية ، والطهر والنقاء ... وحيث يستطيع « إميل » أن يحقق إنسانيته ، وأن يؤكد ذاتيته ، حين يتربى فى أحضان الطبيعة .

وفى ميدان « التربية Pédagogie » يصيح روسو ، معلنا سخريته اللاذعة وتهكمه على سائر المربين ، فيقول : سيروا ضد ما أنتم عليه تصلوا إلى النجاح » و « ابعدوا الكتب عن الأطفال ففيها لعنة الطفولة » كما يقول روسو فى هذا الصدد : « نحن لا نعلم شيئاً عن الطفولة ، وكلما سرنا فى تربية الأطفال ، ونحن على جهل بطبيعة الطفل ، كلما إزددنا تورطاً فى الأمر ، وبعداً عن الصواب » .

حـ — ومن هنا كان روسو هو فيلسوف التربية الذى يؤكد العودة إلى الطبيعة ويعلن صيحة الحرب على المجتمع ، كما يكشف عن تذمره وسخطه ، ويسجل لنا منهجاً تربوياً ، يدخل فى صلب فلسفة أو دراسة « البيداجوجيا » على إعتبار أنه يعبر عن لون كلاسيكى ، من ألوان التربية ، وفن خاص من فنون التعليم .

ولذلك كان روسو هو رسول الحرية وفيلسوف التربية فى العصر الحديث ، وكان كتابه « انجيلا للثورة » كما ولقد حققت ثورة فرنسا كل تعاليم روسو فى التربية ، حيث يقول : « خلق الانسان حراً ، وهو مستعبد فى مكان » . وكانت هذه الكلمات هى مطلع النور ومبعث الحرية ، حيث انسحبت فلول الظلمة التى ترنحت مع تراجع أو انحسار تصورات العصور الوسطى ، ثم تنفس الصباح ، وسطعت شمس الحرية ، وتقهقرت حلكة الليل البهيم .

الحرية والادارة المدرسية :

ا — يمكننا أن نتساءل : كيف نربى ؟ وإلى أى حد يمكننا التوفيق بين التربية كنظام Order إجتماعى مفروض ، وبين التربية كنهج Method يعتمد على

الحرية ؟ حرية الفكر والخلق والابداع . وهل يمكن أن تنتصر التربية على خلق وتكوين الانسان « الناجح اجتماعياً » ؟ ! أم قد تتدخل التربية كنسق System من أنساق الثقافة ، حتى تملأ تلك الثغرة القائمة بين الانسان ونفسه ، حيث أنه على الرغم من نجاح الانسان فانه بابتعاده عن نفسه ، قد يشعر بالاغتراب والاضطراب ، نظراً لما « قد يورقه شعورياً » من مشكلات قد تعوقه ؟!

وفي الواقع قد يكون النجاح هدفاً إجتماعياً واقتصاديا ، يسعى إليه الإنسان ويكابد . ولكن هذا « النجاح الصفوى » الذى قد يبلغه الانسان « حين يلمع إجتماعياً واقتصاديا » ، قد يحدث فجوة بين « الناجح » و « نفسه » ، فهو أثناء كفاحه واستغراقه فى نجاحه الاجتماعى والمادى ، قد يبتعد عن « نفسه ومشكلاته الذاتية » التى قد تعوق حياته الخاصة ، حين تبقى بلا حل .

والنجاح متصل بقيم وأهداف إجتماعية ، ولكننا نطالب أيضاً بالرضا وتحقيق الأمن الذاتى والسكينة ، لضرورات سيكولوجية تؤكد « التوازن » حيث يتحقق بالرضى Satisfaction والأمن والطمأنينة ، ذلك التوازن الديناميكى القائم على التوفيق بين قوى نفسية متصارعة ، بين الواقع والوهم ، بين الشهوة والجموح ، والاثم والطموح .

فاذا كان النجاح أمر مادى ، فالرضى أمر معنوى ، وإذا حقق النجاح هدفاً اجتماعياً ، فان « الرضى والسكينة والشعور بالأمن والأمان والسعادة » هى أمور تحقق مطالب نفسية ، كما وتشبع « السكينة » غايات أو أهداف ذاتية وعلينا أن نعرف كيف نقرب بين « الماديات » و « المعنويات » بين « المجتمع » و « الصحة النفسية » . فقد يبلغ الانسان ما يريده ، ويحقق ما يسعى ويكابد نحو تحقيقه ، إلا أن هذا الانسان المكافح ، هو فى نجاحه وسعيه وكفاحه ، وأثناء طموحه وتحقيق آماله ورغباته ، إنما يواجه عوالم تعوقه ، وعناصر سيكولوجية أخرى

تبعده عن نفسه ، فيشعر بالاغتراب ، وهو المقيم بين أهله وعشيرته . حيث أن إحلال النجاح كحالة لجانية ، إنما يتطلب إحلال حالة من التوازن ، حين تنزل علينا السكينة ، فتحقق لنا فوراً « حالة الرضا عن النفس » وهنا تكمن سعادة الانسان الحقة ، التى ينبغى أن تهدف إليها كل عملية تربوية ناجحة ، حين تعمل « التربية بالرضى » ثقافيا وإجتماعيا واقتصاديا ، على تحقيق سعادة الانسان ، حين يحدث التوازن بين « الواقع » و « المثال » وحين يتم ملء الثغرة بين « الانسان ونفسه » فيتحقق « النجاح والرضا » حيث أن هدف التربية النهائى هو تحقيق الذاتية Self-Realization الراضية ، حين تكتسح المخاوف الكامنة فى أغوار نفوسنا. فتصبح شخصية كل فردمنا « راضية مرضية ، آمنة من الخوف ومن المجهول ».

ب — ويقول برتراندرسل Bertrand Russell « إن الخوف هو الداء Fear is the enemy » فلا يمكن أن نعد الاطفال لمواجهة عالم مجهول ، وكل ماهو مجهول هو مخوف ومحفوف بالمخاطر ، وتحدث الطمأنينة « بالتكيف » ، كما وتنزل السكينة ، ويتحقق الرضى ، كلما إزدادت ساحة أو مجال المعلوم ، وضاق نطاق المجهول . الأمر الذى معه يتفتح الذهن ، وتنقشع القدرات العقلية ، وتنكشف الطاقات الكامنة . وتقوم التربية الحقة ، على الحركة الايجابية ، والفاعلية والديناميكية . فى التربية ، إنبساط لا إنقباض ، سيادة لا استعباد ، قوة لا ذلة تطور لا جمود فيه ولا تزمت . وهذه هى الأسس الحقيقية للتربية المتحررة والادارة التربوية المعاصرة .

ولكن الحرية ليست هى الدعامة الوحيدة للتربية ، فهناك « النظام Order » و « السلطة » و « الضبط » وتمارسها جميعها « إدارة المدرسة » . وهنا ينبغى أن نؤكد أن « التربية الضاغطة الكابتة » فيها لعنة الانسانية ، فبالحرية تتطور الجماعات ، وبالتربية الديناميكية الحقة تتقدم الثقافات ، « فالتربية هى أمل العالم

الوحيد ، على حد تعبير الرئيس الأمريكي « إيزنهاور » .

وفيما يتعلق بنظــــام الإدارة فى التربية ، تقول « مارى فوليت Follet » « يجب ألا نتعلم أين نضع السلطة ، بل كيف نمارس تلك السلطة ؟! » وفى هذا المعنى نفسه ، يقول المشرع الانجليزى « آكتون Acton » « إن السلطة مفسدة والسلطة المطلقة تفسد إطلاقا Power corrupts, absolute Power corrupts absolutely » .

ويتضح لنا من تلك الكلمات التى تحمل الكثير من المعانى ، التى تؤكد على « ديموقراطية الإدارة » ، فلاشك أن التربية اللامركزية الحرة ، إنما تخلق شخصية نامية متطورة ، متحررة رافعة الرأس . والانسانية زاخرة بنماذج لقيادات ناهضة وناجحة لأنها صنعت التاريخ . فينبغى أن ينظر الشباب إلى هؤلاء القادة والزعماء والعلماء ، وكبار الأدباء والكتاب ، الذين خلقوا لنا تراثا ثقافيا ، ونشروا المبادىء والتعاليم التى تجعل « حق الحرية مساوياً تماماً لحق الحياة » .

حـ ـــ فلقد نهض «جاليليو» ورفع رأسه أمام طغيان الكنيسة ، وأثبت أن الأرض تدور رغم أنف الكهنة ، ومارتن لوثر Luther ، إنفصل بكنيسته عن البابا ، وصرخ فى وجه الكنيسة ، وأنكر استاتيكية الكاثوليك ، وحمل على صكوك الغفران ، وأنكر قشرة الطقوس . فالدين موقف صوفى خالص ، بين العبد وربه ، دون هيابه من شعائر جماعية ، وطقوس مرسومة . حيث ينظر العبد إلى الله سبحانه وتعالى وحده ، كموضوع محبة objet d'amour نناجيه سبحانه ، دون غفلة أو حجاب ، وبدافع من التجرد الخالص والحب العميم (1) .

ولقد تحرر « إبسن Ibsin » فأخرج الناس من الجمود وكرم المرأة برواياته

---

(1) Le Senne, René, Traité de Morale Générale, Press-univers Paris 1949. p 312.

ومسرحياته،وقصد قصداً تحريرياً هائلا بروايته «بيت الدمية Doll's House».
ومن هنا حرر المسرح والأدب النرويجى المرأة،بانتزاعها من الأنوثة إلى الانسانية.
ولقد صاح « برناردشو» صيحه حرة قوية،وهتك عرض الاستعمارساخراً.وهناك
الكثير من حملة المشاعل الذين « أيقظوا أممهم من رقدة العدم» وهم نماذج بشرية
و « قادة كاريزمية Charismatic leaders » ، بالمعنى الذى قصده «ماكس فبر»
وتعمل كلها على تحقيق الخيرات وتربية الأمم وتوجيه العالم(١). وهم حصيلة تربية
حرة وخلاقة . وعلينا أن نؤمن بالحرية وأن نخلق الأحرار ، وأن نحرر العقول
المستغلقة .

فالحرية ضرورة حتمتها نتائج علم النفس ، وفقه التاريخ ، وفلسفة البحث
العلمى ، ففيها تأكيد للذاتية ، وفيها مايدعم نمو الناس ذكائيا واجتماعيا واقتصاديا
فلنرفض كل « تربية أوتوقراطية مريضة » ، ولنرفض كل ديكتاتورية مستبدة
ومستغلة ، تؤدى إلى الشعور بالهوان ، عن طريق « الإدارة المدرسية »
اللاإنسانية ، وأساليبها الضاغطة الكابتة ، التى تؤدى إلى « مرض التوهين » .

فليس أضل ضلالا ، ولا أسفه سفاهة، من أوتوقراطية معوقة للنمو ، ومن
كفاية خانقة قابضة ، مهما كان حظها من القدرة والادارة والسلطة . لأنها إدارة
تعتاق نمو الجماعة ، بل وتحيل الجماعة الانسانية العضوية Organic ، إلى جماعة
« لا إنسانية » عدديه aggregate ، كما يقول آكتون Acton المشرع التربوى
الشهير .

د — وعلى كل إدارة مدرسية ، أن تتفهم الحريه الضابطة ، أو الضبط الحر ،
والتعاون المشاع ، وفى هذا التعاون « ضبط ذاتى مثالى خالص » ، لأن الجماعة

---

(1) Weber, Max., The Theory of social and Economic Organization, Glencoe 1967 p. 358.

هي التي تخلق الضبط التعاوني ، كما أن الجماعة هي مصدر القانون والحكم الذاتي ، والحرية هي التي تخلق النظام ، فلسنا عبيداً لنظام . ولكن الحرية تجعل منا دائماً « سادة لنظام » ، وعلينا ألا نفكر في أبنية وضع السلطة ؛ بل ينبغي فقط أن نفكر في كيفية ممارسة السلطة . لأننا إذا ما وضعنا السلطة في مكان ما ، فلابد وأن يكون هناك « ضاغط » و « مضغوط » فيتولد عن ذلك « الخوف » ويستشرى « النفاق » . والنفاق سرقة للذكاء ، لأنه يعطل النمو ويعتاق القيادة ، ويقضي على « كوادر الادارة » ، ويهبط بالإنتاج ، كما ويقتل « النفاق الجماعي » سائر الملكات والقدرات .

ففي الحرية ينفسح المجال للتربية ، بالادارة الرشيدة والحقة ، وفي مناخ ديموقراطي صحي يتحدد « دستور الشخصية » في الطفولة المبكرة ، وخاصة قبل أن « يتحجر أسلوب الحياة » وتتجسد أنماط السلوك ؛ فالطفولة هي الأرض الطيبة والخصبة التي تنبت فيها وتثمر « بذور الصحة النفسية » وينبغي أن نبعد عنها تماما « جرثومة المرض » ، تلك التي تخلق لنا الشخصية « غير السوية » .

التربية والمدرسة والطفل :

ا — يقول « جون ديوى John Dewey » شيخ المربين الأمريكان :

We must teach the child how to think, not what to think.,

« ينبغي أن نعلم الأطفال ، كيف يفكرون ، وليس ما يفكرون فيه » .

وهذا قول حق ، فلاشك أن كيفية التفكير ومداه ، وطرقه وأدواته ومناهجه ؛ هي أمور ضرورية ، بل وأكثر عمقاً ورحابة من « مادة الفكر ومحتواه » .

وفي نفس هذا المعنى يقول « الفرد نورث هوايتد Whitehead » يجب أن نعلم الطفل الكيف لا الشيء ، الطريقة لا النتاج ، السبيل والمنهج لا المعتقدات

والنتائج .

We must teach the child, the how not the what, the process not the Product, the method of attack and enquiry not belief and Conclusions.

ويتضح لنا من هذا الاتجاه ، أن هناك ضرورة تربوية تفرض على المربين « تنمية وترشيد مناهج الفكر » فى المدرسة ، حتى ترقى المدارك وتنمو قدرات الاطفال ، كلما اتسع نطاق المنهج ومداه . فلا ينبغى أن نقتصر على مجرد حفظ المادة وتلقينها ؛ فعلينا أن نحترم « المنهج والكيف والطريقة » ، وهذ ما تؤكده سائر الإتجاهات المعاصرة فى التربية وطرق التعليم . « وليكن الطفل هو نقطة البدايه وهو المحور وهو الغاية من عملية التربية وهذا ما يقوله « جون ديوى » فى كتابه : Education to day حين يعبر بكلماته: " Let the child be the staring point, the centre, the end of any education".

فالمدرسة إعداد للحياة ، والتربية هى الحياة نفسها ، وعلى المدرسة أن تقدم للطفل كل ما يتصل بشرائح الحياة ؛ كحقائق مبسطة وحية وخصبة . فنخلق التربية فى الطفل ذاتيته وفرديته الأصيلة . فعلينا معشر المربين أن نحقق ذاتية الأطفال، بتربية رشيدة وهادفة ، وبطريقة ديناميكية وخلاقة .

ب ـ والتربية أمر نسبي بحت ، يختلف باختلاف الباحثين والعلماء ، فهناك تربية دينية وأخرى فنية ، وثالثة علمية ، ورابعة ثقافية . ولذلك تعددت مداخل التربية مع تعدد المربين ، من معلمين ورجال دين ، وبيولوجيين وسيكولوجيين ، وفلاسفة واجتماعيين . فيعرفها البيولوجى بأنها « تكيف وملائمة » ، بينما يراها السيكولوجى على « أنها وطرق التعلم صنوان » : كما يعتقد الفيلسوف أن المدرسة « هيئة اجتماعية تتجه وجهة فلسفية خاصة ، وفى هذا الصدد يقول فخته Fichte

للشعب الألمانى Adresse to the German people « إن فن التربية لن يصل إلى درجة الوضوح المطلق دون مساعدة من الفلسفة » . فالفلسفة موجه أساسى وجوهرى من موجهات التخطيط فى ميدان التربية والتعليم .

وقد يرى طالب « علم الاجتماع التربوى Educational Sociology » أن كل هذه الوظائف النيرلوجية والسيكولوجية والفلسفية ، قد تدخل فى صلب عملية التربية . وهذه هى نسبية التربية من خلال منظورات مختلفة ، كل يعرفها وفقاً للون الثقافة والفهم وطبيعة الإدراك والتخصص . ولكن التربية عندى هى « عدسة لامة » لكل مايدور فى بنية المجتمع والتراث والثقافة ، وهى عدسة « لاقطة لكل القيم » السائدة والإتجاهات الشائعة . كما حملت التربية ووسعت وعمقت الكثير من المفاهيم والمعانى ، بل وغيرت وطورت الكثير من القيم والتقاليد البالية .

فالتربية عملية « هادفة وتطورية وخلاقة » فهى تهدف إلى خلق ونمو الفرد المتحرر فى عالم سريع التغير ، كما أنها تخلق فى الانسان فرديته ، وتنمى ذاتيته الأصيلة ، بالحفاظ على كل سمات شخصيته « الفريدة Unique » دون أن نفسدها بالتدخل ، أو نشكلها حسبما نريد ، حين تصبها الدولة فى القالب الذى تشتهيه . ولكن يجب أن تعمل « هندسة التخطيط الإنسانى » فى التربية والتعليم ، على خلق الشخصية المنسجمة مع نفسها ، بحيث يصبح الانسان كائناً منتجاً متحرراً ، ديناميكياً يسعى نحو الجديد والتجديد ، سعيداً قانعاً وراضياً Satisfied . وذلك حين نرفض التقاليد الآبقة ، والنظم الآسنة العتيقة ، وبذلك يتحرر المجتمع بالتربية السليمه ، من قيود الماضى وقوالب الثقافة ، وغبار التقاليد العتيقه ، التى لاتتفق وروح العصر الجديد .

ﻫ ــ وفيما يتعلق بتربيه الطفل بالذات ، ينبغى أن تكون قائمه على التفكير وتشجيع التأمل ، والابتكار ، والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة ؛ حين

يقع الطفل فى مشكلات بسيطة ، وحين يطالب بحلها باستخدام الذكاء والتفكير والتدبير . فيجب أن تقوم التربية ، على تنمية قدرات التفكير ، وتطوير الذكاء ، وتهذيب التصورات ، عن طريق الرعاية الفكرية والثقافية . فالتفكير هو أعظم عمليه ، ويقوم بأهم الوظائف . حيث أن الفكر هو الشعاع الخلاق ، الذى يكون معنا على الدوام . فى كل موقف ووراء كل سلوك . وعلى المربين أن يخططوا لفكر الطفل وثقافته ، حتى ينضج عقله ، وتزداد معـــارفه ، حيث يقول « بوانكاريه Poincaré » . إن وقائع الطبيعه لاتجدى شيئاً ، كما وتبقى غير مثمرة ، إذا لم تجد العقل التى يفضها والفهم الذى يفسرها ويسبر غورها[1].

ويتغير معدل الذكاء مع إتساع حجم الخبرة ، فيحدث التعلم والتكيف ، حتى يصبح العالم من حولنا طبيعياً ومألوفاً ، مقبولا لعقولنا وأفهامنا ، بازدياد مجال المعلوم ، واضمحلال ساحه المجهول وضيقها ، كلما اتيحت للذكاء فرصته للتكيف والتعلم وازدياد الخبرة .

والتعليم وظيفته السيكولوجيه لتحقيق التلاؤم بين الانسان وبيئته ، ولازالة عدم التوازن Imbalance الناجم عن القلق والتوتر ، وكلها ظواهر سوسيولوجيه صدرت عن عدم التكيف Maladjustment حيث يحقق التكيف الناجم عن الخبرة والعلم والصواب حالة من التوازن Equilibrium[1] .

ولاشك أن الفرصه المتاحه للصغير ، هى أهم بكثير مما يجب أن نفسحه ونتيحه للكبير حيث تقل الحاجه إلى الرعايه النفسيه والتعليميه ، بازدياد سنوات

---

(1) Poincaré. Henri, Science et Méthode, Flammarion, Paris 1927 pp. 22-23.

(2) Lundberg, George, Foundations of Sociology, New York, Macmillan 1956 pp. 207-234.

العمر ، وهذا هو سر الاهتمام البالغ « بمدارس رياض الأطفال » . حيث يتسع المجال الاجتماعى وينبسط ، وينكشف الذكاء ، وتنبثق الميول ، وتنقشع القدرات الكامنة ، وبخاصة فى تلك السنوات المبكرة بالذات ، حيث يزداد بعدها الذكاء إتساعا ، مع إتساع وعمق الخبرة التى تزداد على مر الأيام .

وهذه كلمة موجهة إلى السادة المخططين فى ميدان التربية والتعليم ، فللطفل « حقوقه ومطالبه » ، التى ينبغى أن تكفلها له أســرته ومدرسته ، عن طريق الرعاية والحنان ، والتوجيه والضبط ، مع الحرص والحذر ، خوفا على « ثقافة الطفل » المبكرة ، التى ينبغى أن تنمو باستخدام الأجهزة والوسائل التكنولوجية السمعية والبصرية ، حتى تصبح « ثقافة رشيدة وصحية وخصبة » . وعلى كل المربين أن يحققوا هذا الرجاء ، حتى نراه « كحقيقة واقعة بعد تخطيط تربوى » منتظم وهادف .

* * *

د ـــ وجملة القول ، فإن « خبراء التربية وقادة الفكر والثقافة » حين يخططون من أجل الأجيال القادمة ، إنما يحققون أهدافاً حضارية ، تغير من طرق التعليم القديمة ، ولا نستورد طرقاً فرنسية أو إيطالية ، لا تتوافق مع مصريتنا وظروفنا كما لا يقتنع بها أيضاً « المعلم » و « الموجه » وناظر المدرسة ، وكل من يقوم « بتطبيق المناهج » من أجل تحقيق أهداف الخطة .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، لقد واجهت طريقة « الرياضيات الحديثة » الكثير من الصعوبات « وصادفتها المتاعب » فلم يقتنع بها المدرس المصرى ، بل ولقد تراجعت عنها الكثير من الدول المتقدمة حضارياً كالسويد والولايات المتحدة . ولذلك يجب أن يضع المخطط التربوى المصرى خطة تعليمية نابعة من واقع مجتمعه وقيمه الأصيلة . وهذا ما أعلنه وزير التعليم فى جمهورية مصر

العربية فى مؤتمر عقدته لجنة التعليم المنبثقة من « الحزب الوطنى الديموقراطى » وحضره رجال الجامعة والمؤسسات العلمية والتربوية ، وذلك لمناقشة خطة تطوير التعليم(١) .

هذا عن التخطيط فى ميدان التربية ، وهناك ميادين أخرى للتخطيط الاقتصادى والسياسى ، بالاضافة إلى ميدان تخطيط آخر لتنمية البيئة ، حيث يجب أن يلتفت « المخطط الاقتصادى » ، ويتنبه إلى تعدد الحاجات والمشكلات ، حتى يحدث التكامل المطلوب فى تنمية سائر نواحى الحياة بتنسيق الجهود المشتركة ، من أجل المتابعة والمساهمة والاشراف الفعلى ، على كافة المرافق والخدمات.

وفى ميدان « التخطيط السياسى » ، يمكن تنمية التنظيمات السياسية ، بتطوير مفهوم « السلطة » ، وتغيير نظم الاشراف ، وخلق الأدوار والمراكز الجديدة فى التنظيمات والانساق السياسية ، مع إدخال صور متطورة للرقابة ، وتجديد الاشكال البدائية والقبلية فى نظم « الضبط الاجتماعى » بتطوير الأنساق التقليدية والقواعد المنظمة للعرف والمعايير ، مع تغيير «بناء القوة» فى المجتمع، والاتجاه نحو قيم وتنظيمات سياسية جديدة ، تضىء لنا جوانب أخرى لمفهومات جديدة فى « العدل السياسى » و « العدل الاجتماعى » و « الحكم المحلى » ، بتعديل الأنماط السياسية القديمة ، التى كانت تدور حول مفهومات « السلطة » و « الحكم » و « الصالح العام » ، وذلك بتدعيم « الرقابة الشعبية » ، لأن الشعوب والأمم والمجتمعات ، هى صاحبة المصلحة الحقيقية ، ومصدر السلطة . ولذلك نشأت فى جمهوريتنا المصرية « أشكالا جديدة من التنظيمات الشعبية » لفرض الرقابة وممارسة السلطة ، مثل « مجالس القرى » والمدن والاقاليم والمحافظات . بحيث تتوظف فى كل هذه المجالس « لجان خاصة » بقطاعات الزراعة والصناعة والخدمات

---

(١) جريدة الاهرام العدد رقم ٣٣٨٠٧ ، الصادر فى يوم ١٢-٧-١٩٧٩ .

أما فيما يتعلق بتخطيط تنميـــة البيئة Ecodevelopment ، فيكون ذلك بالتركيز على تطوير أنماط الحياة ، وتيسير الطرق ورصفها ، وشق الترع وإقامة الجسور ، وحفر المصارف فى المناطق الزراعية وذلك من أجل « تنمية البيئة القروية » ، أما بالنسبة لتنمية المدن والبيئات الحضرية ، فينبغى إعداد وتهيئة البيئة حضارياً من أجل إدخال مشروعات إقتصادية أو صناعية ، وذلك بتطوير وسائل النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية ، وبناء الأنفاق والكبارى والمطارات ومد الخطوط الحديدية .

وختاماً ، فمن أجل التعجيل بالتنمية ، والاسراع بتنفيذ خطط التطوير الاقتصادى يجب « أن يكون التخطيط مرناً »، ومعتمداً على أرضية تجريبية صلبة من البحوث العلمية والدراسات الحقلية ؛ والمسوح الدورية للواقـــع الاجتماعى والاقتصادى ؛ حتى تتوافق عملية التخطيط مع طبيعة مشكلات المجتمع « محـــل التخطيط » .

ه ـــ وإذا ما تساءلنا عن مختلف الأسباب والدوافع التى تساعد خبراء التخطيط والتى تعجل بالتنمية ، وكيف تتضافر هذه الدوافع فى استراتيجيات التخطيط الاقتصادى والاجتماعى ؟ !

نقول فى الرد على هذا التساؤل ، إن القبائل والقرى والمناطق البدائية ، هى مجتمعات تقليدية متخلفة ، ومن خصائصها ، وجود ظواهر الاستاتيكية والثبات والولاء والعصبية ، فى مجتمع يقوم فى علاقاته على المركز Status ، كما تتشابه فيه أنماط السلوك الاقتصادى ، وتقل بل وتنعدم فيه حوافز زيادة الانتاج والادخار والاستثمار .

إلا أن تطوير هذه المجتمعات التقليدية الثـــابتة ، وتحويلها إلى مجتمعات ديناميكية dynamic متمدينة Civilized ومتعلمة ، تقوم العلاقات فيها على

العقد Contract ، كما يظهر الطموح ambition والولاء للمجتمع ككل(١).

وتنحصر معظم « دوافع التطوير الحضارى » فى وجود أسباب خارجية ، مثل الاعلام وأثره فى تسهيل إتصال المجتمع التقليدى بمجتمعات أخرى متقدمة . وقيام « حكومات مركزية قوية » تدفع عجلة التطوير الاقتصادى ، وتساعد على هدم القديم ، وإنهيار القيم التقليدية . كما يؤدى انتشار مبادىء العدالة والمساواة ونظم الاصلاح الزراعى فى معظم الدول النامية إلى تغيير علاقة الفلاح بالأرض.

أما عن الأسباب الداخلية التى تعمل على نجاح التخطيط فهى « سيكولوجية وسوسيولوجية » من جهة ، كما أنها « بيئية وايكولوجية » من جهة أخرى. فلاشك أن الصراعات الداخلية والتغييرات الثورية ، إنما تؤدى بالضرورة إلى احلال القانون محل العرف ، والتقليل من هيبة ماله قيمة ، أو ماقد « تحاط به هالة من قدامة » ، حتى لا تتسلط على عقول الناس «عادات فكرية جامدة». أما عن السبب الايكولوجى فيتصل بتنمية البيئة ecodevelopment مثل تعبيد الطرق وبناء الكبارى ، وتوسيع المبانى ، وتشييد المدن،وربط المدن بالقرى ، مع الاكثار من الأسواق حتى يزداد حجم ومعدلات التبادل التجارى والرواج الاقتصادى ، وهذا هو الهدف الحقيقى من «كل استراتيجيات التنمية والتخطيط» .

---

(١) دكتورة جيهان احمد رشتى : نظم الاتصال ، الاعلام فى الدول النامية دار الفكر العربى ــ الطبعة الاولى ١٩٧٢ .

الفصل العشرون

التنمية الإدارية وثورة التخطيط

* تمهيد
* التخطيط والتنمية
* الثورة الادارية ومعوقات التنظيم
* الادارة كنسق اجتماعى
* ترشيد الانفاق

تمهيـــد :

لقد كان النظام الادارى القديم ، هو نظام «البصمة والتخمين Rule of Thumb Method» ، ويقوم النظام الثورى الحديث على الاسلوب الموضوعى والمنهج الوضعى ، فتصبح الادارة علمية ، مما يؤدى قطعاً إلى ضرورة إحداث ثورة فى الفكر الادارى ، وتغيير جوهرى فى أنماط الفكر الإدارى القديم ، نحو الفهم والوضوح والحقيقة ، مع النزعة وتحطيم النمطية ، وإحلال المرونة والتفاعل فكانت «الادارة العلمية» المعاصرة بمثابة «الثورة الفكرية» التى نجمت عن «الثورة الصناعية» . الأولى تنظيمية وإدارية ، والثانية إبتكارية وفنية ، فكانت المزاوجة بين فن الادارة والتنظيم ، والقدرة على خلق صناعات ذات إنتاجية عالية وباستخدام تكنولوجيا متقدمة .

فلسفات التخطيط وبرامج التنمية :

تعمل برامج وفلسفات التخطيط فى الدول النامية ، على تطوير التخلف ، وتحديث التنمية ، وتغيير «الأمر الواقع» . وهناك شرط ضرورى وجوهرى يتعلق بعملية التنمية ، وهذا الشرط يفرض علينا «تنمية التحديث Modernization لا «تنمية التخلف development of underdevelopment» وتعنى الأولى تهيئة للظروف وإتاحة الفرصة لاستحداث وخلق فرص التنمية ، أما الثانيه فهى محاولة استعمارية لبقاء التأخر واستمرار التخلف بخلق الظروف التى تساعد على بطء التغير ، وتشجيع دوام ثقافة الفقر والتخلف(١) .

وفى تنميه التحديث ، نجد الرغبة الملحة فى استخدام التكنولوجيا والتدريب على أفضل تكنولوجيا ممكنة ، بحيث تتناسب مع ثقافة المجتمع محل الدراسة

---

(1) Myrdal, Gunner., An International Economy, New York. Harper and Brothers. 1958.

والتطوير . وفى تنمية التخلف ، تتعثر خطى المشروعات ، لعدم احترام «التخطيط العلمى » ، باستيراد مالا يتفق ونمط الثقافة ، واستخدام الأدوات الباهظة التكاليف ، مع التخلف الواضح فى البناء الثقافى ، و «ضياع المال العام » بشراء ما لا يلزم من أدوات ، وما لا يتفق من تكنولوجيا ، والدخول فى مشروعات غير مبرمجة ، واستخدام البرامج غير المخططة ، والأدوات غير المناسبة .

نماذج من السياسات الاقتصادية المخططة :

وتتبنى الدول النامية ، سياسات اقتصادية مختلفة ، ذات منظورات ونماذج متعددة ، طبقاً لظروف كل دولة نامية ؛ فمنها من يطبق أساليب الاقتصاديات الاشتراكية ، ومنها من يعمل بمبدأ حرية العرض والطلب ، ومنها من يزاوج بينهما فيحتل منزلة بين المنزلتين . وتدخل كل هذه النماذج والمنظورات الاقتصاديه تحت مظلة واحدة ، يستظل بها إنسان العالم الثالث حيث تهدف جميعها نحو تحقيق حلم التنمية والتعجيل بتطويرها ، وهذا هو هدف « التخطيط الاقتصادى الرشيد » .

ولقد تأثر مفهوم التخطيط ، بكل ظواهر التقدم الحضارى للانسان ، وتطور هذا المفهوم منذ كان مخلوقاً بدائيا ، يعتمد فى معيشته أساساً على صيد الحيوان ، بذكائه وفطنته ، دون مخالب أو أنياب ، فاصطاد الانسان الأول فريسته بمختلف أساليب القنص ، ولا يمكن أن ينجح فى صيده ، إلا باستخدام « طريقة » وتخطيط « كيفية » واحتراف أسلوب مخطط لعمليات الصيد والقنص .

ولقد أصبح الانسان « كائناً مخططاً » ، منذ بدأ يستقر فى « مجتمع القرية » بعد اكتشافه للزراعة ، واستقراره فى تجمعات قروية ، زراعية كانت أم تجارية لها عاداتها وتقاليدها ، وهو هذا التخطيط بمعناه البدائى التقليدى الذى قصده « كارل مانهايم Karl Mannheim » والذى أطلق عليه اسم « منهج الاكتشاف

بطريق المصادفة « chance discovery »(١) .

ولقد دخل التخطيط بمعناه « المعاصر » إما لحل مشكلات التغير الناجمة عن ثورة التكنولوجيا ، وإما لضبط التعارض بين « اقتصاد السوق الحر » ، من جهة و « الاقتصاد الموجه dirigé » أو المخطط planned economy ، من جهة أخرى . وقد ينطلق التخطيط ، حين تتعالى الصيحات مع الدعوة للادخار ، والهجوم على الاسراف ، وتنمية كل فروع الانتاج ، واستغلال كل الأيدى العاملة ، والموارد الاقتصادية والتعدينية ، والمصادر الطبيعية .

ولقد زالت « الفلسفة الاقتصادية » التى كانت سائدة أيام « التجاريين Merchantalist » و « الفيزيوقراط Physiocrate » ، بعد أن كانت ثروة الأمم تقدر بالذهب والفضة(٢) ، وحجم التجارة ، مما أدى إلى « بذخ إقطاعى » تبدد مع أساليب إنفاقه غير الرشيد ، كل « تراكم قومى » لاقتصاديات قامت أبنيتها وأنساقها ؛ على « تقديس ميتافيزيقى للفردية individualism » ، ومبادىء الأخلاق النفعية utilitarianism ، ثم بدأ الاقتصاد الرأسمالى بعدها فى الظهور على أجنحة الفردية والنفعية ، فأخذ يسعى نحو تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح ؛ وبأقل نفقة ممكنة .

---

(1) Mannheim, Karl., Man and Society in An age of Reconstruction, trans from German by Edward Shils, Kegan paul, London. 1942. P. 163.

(٢) مدرسة التجاريين ، هى أول مدرسة اقتصادية ، اعتمدت على تنمية الثروة wealth بالتجارة ، ثم ظهرت مدرسة الفيزيوقراط ، على أساس أن التجارة ليست هى المصدر الحقيقى للثروة ، وفى هذا الصدد أنظر كتابنا « علم الأجتماع الاقتصادى ومشكلات الصناعة والتنمية » ، منشأة المعارف ١٩٨٠ .

ولكن كيف تخطط الدول المتخلفة من أجل التنمية ؟!

تعتبر الجمهورية العربية اليمنية من الدول الأقل نمواً underdeveloped ، وذلك إذا ماصنفنا دول العالم النامي ووجدنا ، مابينها من تفاوت شديد بين مستوياتها ، واختلاف درجة النمو لدى كل منها .

وحول ثقافة المجتمع اليمني ، اجتمعت الأسباب وتراكمت العلل « لكي تفسر لنا الأسباب الحقيقية للتخلف ، وكلها أسباب سياسية وثقافية واقتصادية ، بدأت قبل مقتل « الامام يحيى » ، واستمرت بعد اغتياله ، نظراً لصلابة الرجعية ، فتلاه ولده « الامام احمد » بعد فشل إنقلاب ١٩٤٨ ، الذى كان يهدف إلى الثورة على رجعية اليمن ، وتحريرها من حكم « دكتاتورى متأخر » ، يتميز سياسياً بأنه متحجر ومستبد ، بالاضافة الى أنه « قبلى وتقليدى فى نمط ثقافته » ، كما يتميز نظامه الاجتماعى بالبيروقراطية الدينية المتخلفة ، التى تبقى فى رجعية ، وتستمر على حال واحدة ، فيبقى فيها الانسان ، « ويظل كما هو ، ويعيش ثم يموت » ، دون أى تطوير أو تغيير .

ولقد هبت رياح التغيير على اليمن ، بعد أن فتح الامام احمد بعض النوافذ التى أدخلت الضوء على نظم متخلفة وعتيقه ، وذلك بعد ثورة مصر التحريرية فى ٢٣ يوليو ١٩٥٢ ، من جهة ، كما أطلت وواجهت قلاع الرجعية اليمنية فجأة وبدون مقدمات ، على مطلع النصف الثانى من القرن العشرين ، من جهة أخرى . وبفضل وجود « قوى التحـــرر « اليمنى » ، وخوفاً من إثارة الفتن ، وتحريض زعماء حركة الأحرار اليمنيين ، عقد « الامام احمد » إتفاقية عام ١٩٥٧ مع الاتحاد السوفيتى ، لتشييد ميناء الحديدة ، طبقاً لاحدث التصميمات الحديثة . ومن أجل الاصلاح أيضا ، اتفق الامام احمد ، مع الصين الشعبية ، على تعبيد الطريق بين الحديدة وصنعاء ، كما زود « تعز » عاصمة حكمه بالمياه النقية ، بدلا من استخدام الآبار الطبيعية ، والمياه الجوفية .

وبعد إجراء هذه الاصلاحات أخذت « ثقافة اليمن » فى التخلى عن أنماط

تقليدية ورجعية ، بعد أن تخلف وتأخر ، وعاش عمره الثقافى فى ظلام الجهالة ، فبدأ الانسان اليمنى يفيق من تأثير الاستعمار والكسل ، وتخدير « القات » ، وهو المخدر اليمنى المشهور (١) .

وفى عام ١٩٦٢ ، قامت ثورة اليمن المشهورة ، وبدأت بعدها مشروعات التنمية والتخطيط ، ودخلت اليمن بعد نجاح الثورة ، عصر الكهرباء والقطار ، ثم بدأت بعدها عملية « التحديث Modern zation الحضارى تخطو خطواتها المتعثرة الأولى ، من أجل « إعادة بناء الانسان اليمنى » .

وعلى واضعى برامج التنمية ، وخطط التطوير الحضـــارى فى اليمن ، أن يتنبهوا ، إلى ما هو خطير بصدد نقل التكنولوجيا ، فليس المهم هو عملية النقـــل الحضارى ، فحسب ، وإنما المهم هو تطويع هذه التكنولوجيا بالنسبة لنمط الثقافة السائدة فى البناء الاجتماعى اليمنى ، مع تهيئة التكنولوجيا الخاصة باليمن ، واعداد ما يلزم لها ، بالنسبة لتنمية البيئة ecodevelopment فى المجتمع اليمنى . كما هو الحال تماماً بالنسبة لتكنولوجيا الهند ، وتكنولوجيا الصين ، فالأولى متطلعة وصاعدة والثانية متقدمة ومنتشرة فى معظم دول العالم الثالث ، وهى ما تسمى أحياناً بالتكنولوجيا الوسيطة وهى تكنولوجيا خاصة بحل مشكلات التنمية فى دول آسيا وإفريقيا .

للأمر الذى معه ، تعقد الآمال لوضع الخطط وبرمجة البرامج ، لتدريب الشباب اليمنى المعاصر على مختلف فنون الادارة وتطوير الصناعة ، وتحديث النظم والقيم بتغيير التنظيمات التقليدية والاستفادة من الخبرات فى ميادين الصناعة والطب والتكنولوجيا المنقولة ، حتى تستفيد كل القطاعات السياسية والادارية والاقتصادية بدخول هذه التكنولوجيا الجديدة ، فيمتزج الدخيـــل بالأصيل original ،

---

(١) هناك عادة يمنية رجعية واستعمارية ، اشتهر بها السلوك التقليدى الشائع ، وهى شيوع تعاطى القات ، الذى اعتاد اليمنى على « تخزينه » . وكلمة « تجزين » هى الكلمة اليمنية الدارجة التى تعنى استخدام « القات » وتناوله عن طريق الفم وإمتصاص أو استحلاب رحيقه ، ثم يلفظ بعدها ، من يتعاطاه ، بقايا أليافه .

ويبدأ التخلف فى الانحسار وتأخذ النظرة الجديدة طريقها إلى كل فكر ، وتطرق كل عقل ، وتحديد « الاندماج amalgamation » فلا يهدم الجديد كل قديم ، ولا تؤثر القيم الدخيلة على القيم الأصيلة ، ويصبح الانسان اليمنى سيداً لنظام ، لا عبداً خاضعاً لأوضاع وتقاليد أخنى عليها الدهر .

٢ — الثورة الادارية ومعوقات التنظيم :

أ — تحتاج كل الدول والمجتمعات النامية إلى ثورة ديناميكية فى كل الأجهزة والتنظيمات الادارية . حيث تعتمد عملية « تنظيم الانتاج » وزيادته ورواج السلع والمنتجات أو تسويقها إلى « عمليات وخدمات إدارية » . بمعنى أن الفكر الادارى ، إنما يكون له وظيفته ورد فعله فى خدمة وتنشيط وترشيد « العمليات الانتاجية » حيث يعتبر « الجهاز الادارى » نفسه بمثابة جزء لا يتجزأ من البناء الانتاجى كله .

فالعملية الادارية بدورها هى « عملية إنتاجية » ، إلا أنها لا تؤدى إلى « نتاج » مادى أو خدمات عينيـــة منظورة ، فالادارة الرشيدة لا تنتج سوى « نتاج تنظيمى لا مادى » ، حين تقوم على أساس علمى من العلاقات الانسانية التى تخلق « الجو الانسانى المنتج » ؛ وتنظم « العلاقات المريحة » ، كما وتعمل على خلق «الكوادر الفنية» وتكوين المراكز والأدوار ، وتعمل أيضاً على إحداث التطوير والتغيير فى بنية كل تنظيم وفى إطار كل مشروع من المشروعات الاقتصادية والصناعية وعلى العكس من ذلك ، فان « سوء الادارة dismanagement » إنما يؤدى بدوره إلى هبوط الانتاج وضعف مستواه .

وقد تؤثر الفلسفة السياسية السائدة ، على نوع التنظيم الادارى ، إن كان إستبدادياً وديكتاتورياً ، أم ديموقراطياً وحراً . حيث يشارك العمال فى كل تنظيم إدارى ، ويساهمون على نحو ديموقراطى فى إدارة المشروعات ويتحملون

بالانتخاب الحر لمجالس الإدارة .

ويذهب « ريمون آرون Aron » إلى أن هناك استحالة فى إدخال الديموقراطية الادارية ، والحرية الانتخابية ، فى قلب الادارة ، بحيث يشعر العمال بأنهم يدبرون هم بأنفسهم كل ما يحتاجه « التنظيم الصناعى » و « المشروع الاقتصادى » من كفاءات ومطالب . فلم تثبت حتى الآن صلاحية هذه « الكفاءة الادارية العمالية » وذلك لاسباب خاصة بسيكولوجية الوعى الطبقى العمالى ، واتجاهاتهم السوسيولوجية ، وعدم رغبتهم الأصيلة فى المساهمة فى إدارة العمل ؛ لأنهم سيكولوجيا وسوسيولوجيا ، لا يشعرون كأفراد أو كجماعات بأنهم يعملون ، من أجل أنفسهم ، فى سائر المصانع والمؤسسات .

ولاشك أن التنظيم الادارى الديموقراطى الناجح ، فى كل مشروع ؛ ومن أجل كل عمل ، وعلى رأس كل تخطيط أو برنامج ، هو أكثر كفاءة وفعالية من « التنظيم الاستبدادى القهرى » . ومن هنا يسهم فى كل تنظيم إدارى عدد محدد من المشرفين والمديرين الفنيين بكل ما عندهم من روح ديموقراطية خلاقة فى الادارة والتنظيم ؛ وفى كل الدول على اختلاف فلسفاتها السياسية وتنظيماتها الادارية .

فالمشكلة الاساسية فى كل تنظيم إدارى managerial Organization هى مشكلة سيكولوجية أخلاقية وسوسيولوجية ، تؤكد العدالة ، وتدعم الشرعية والتضامن ومن هنا تنبهت الأذهان نحو ضرورة الاهتمام بتحقيق « الانسجام والتكامل » ، بين العمال والادارة[١] . الامر الذى معه ، تنهمك علوم « العلاقات الانسانية Human relations » والصناعية فى أمريكا فى محاولة تحقيق أكبر انسجام ممكن

---

(١) آرون ، ريمون « المجتمع الصناعى » ترجمة فكتور باسيل ، منشورات عويدات ١٩٦٥ ، ص ٢٤٧ .

داخل « التنظيم الاداري » ، حتى يحقق أكبر كم ممكن من الانتاج »[1].

ب — إذا كانت الادارة المتخلفة ، هي عائق من معوقات التنمية ، فلا شك أن تحديث النظم الادارية ، قد أصبح يشكل حاجة ملحة وضـــرورية ، فى المجتمعات النامية ، وفى كل مجتمع صناعي مستحدث . وذلك للقضاء على مشكلات أساسية ، تخلفت عن بقايا « صعوبات روتينية » صدرت عن أنماط « بيروقراطية قديمة » ، معوقة وقابضة للنمو ، ولذلك أصبح من الضروري أن نعمل إدارياً على إزالة كل المعوقات التي « تقدس الشكل دون المضمون » ، وتطبق الظاهر دون الفحوى .

والادارة جهاز أو نظام ، يتأثر بكل ما يدور فى بنية المجتمع من أجهزة ونظم . وتتحقق وظيفة الادارة كجهاز حيوي ، يعمل كنسق له بناؤه وتنظيمه حين يحقق الترابط والانسجام بين سائر التنظيمات والاجهزة . حيث يتوظف النسق الاداري بالقيام بعملية « ضبط وتنسيق الاعمال الادارية » . وربط سلطات التخطيط والرقابة ، بسلطات أخرى تشريعية وتنفيذية .

وتحقق الادارة الناجحة ، فى أى تنظيم اقتصادى أومشروع صناعى ، غايات إنتاجية كمية وكيفية ، عن طريق التوفيق بين « فئات الاشراف » و « فئات العمل » حين يعمل الجميع بروح الفريق المتعاون ، لتحقيق الأهداف البعيدة لمختلف التنظيمات والمشروعات .

الادارة كنسق اجتماعي :

أ — النسق الاداري ، كالنسق السياسي ، يعتبر من الأنساق الاجتماعية الضرورية ، حيث يقوم بعملية ترتيب لأوضاع معينة . كما يضع تنسيقاً لمختلف

---

(1) Williams, Michael., Human relations Longmans, London. 1967.

العلاقات التي تربط « التنظيمات الفوقية » و « الفئات التحتية » . كما ويضع النسق الاداري سائر القواعد والنظم التشريعية التي يفرضها « القانون الاداري » فرضاً وعلى نحو تنفيذي ، بينما يدعمه أيضاً النظام السياسي للمجتمع . كما يضع « الفكر الاداري » القواعد الادارية المشروعة سياسياً ، ويحدد اللوائح والقوانين المنظمة للعلاقات بين سائر أجزاء التنظيم في كل عمل أو مؤسسة أو مشروع . بمعنى أن التنظيم الاداري إنما يتساند مع القانون والتشريع ، ويتعامد مع نظم السياسة والحكم ، فالقانون والسياسة والاقتصاد ، هي دعائم كل تنظيم إداري ، بمعنى أن « الادارة » كنسق اجتماعي ، هي إستطالة راقية ، لنظم أولية وصور بدائية ، وضغوط عتيقة كانت تفيض بالقسوة والظلم ، فالادارة قديمة قدم الحضارة ، فهي تحكي مأساة الانسان الاجتماعي ، وتحوي تاريخه وصراعه ضد الطبيعة وضد أخيه الانسان ، ثم تطورت الادارة وتجسمت في أشكال أرق ، حين تحققت والتحمت بأنساق القانون والسياسة والاقتصاد . ومع تطور قضايا الحرية والعدالة والمساواة ، صدرت أشكال جديدة من التنظيمات الادارية ، طبقاً لمبادىء تحرير الانسان من الظلم والطغيان .

ب — ولما كان للادارة تاريخها وماضيها والتحامها بأنساق القانون والاقتصاد والسياسة ، فان التنظيم الاداري نفسه ، إنما يشتمل في طياته على معاني النظام Order بمعناه القانوني ، والنسق system بمفهومه البنائي ، كما وتحوي مفهومات سياسية تتضمنها كلمة Regime ، بكل مافيها من « قهر » أو تسلط أو « إجبار » .

والادارة بمعناها الوسيع ، هي ترتيب الأعمال « Orders » ، وتنسيق العلاقات Systems ، وفرض الاحكام Regime والقواعد ، التي يخضع لها التنظيم الاداري برمته . بمعنى أن الادارة كظاهرة اقتصادية أو صناعية ، إنما تتضمن عناصر « التعميم » و « التنسيق » ، كما تتضمن أيضاً ككل ظاهرة اجتماعية

عناصر « الضغط » أو « القهر » والجزاء Saaction (١).

وللادارة مهمة خاصة وضرورية فى استراتيجيات الدول والمجتمعات النامية تتمثل فى إزالة كل ما يعوق النظام والتنظيم ، بتحطيم « الروتين » ، وبالتنمية المستمرة للفكر الادارى ، وترشيد الخبرات الادارية ، كهدف مطلوب فى كل عملية تنموية إقتصاديه واجتماعية .

حـ — وتقوم الادارة الناجحة بحل التناقض القائم بين « متطلبات التنظيم » وأهدافه ، وبين « إمكانيات أفراد التنظيم » وتحقيق فعاليتهم واستغلال طاقاتهم على نحو يحد من الاسراف فى الطاقة البشرية ، ويعمل فى نفس الوقت ، على إنهاء الأسلوب الادارى البيروقراطى التقليدى ، بالقضاء على تلك النمطية القائمة فى سائر القطاعات ؛ فلكل تنظيم ظروفه وأهدافه ، فلا ينبغى مثلا أن نخطط تخطيطاً إدارياً واحداً لسائر التنظيمات الاداريه ، فلا نلجأ إلى تنظيم إدارى واحد بعينه ؛ كى يطبق فى قطاعات متمايزة إقتصادياً ، كقطاع الانتاج ؛ أو قطاع الخدمات .

ولما كان ذلك كذلك ؛ تعمل الثورة الديناميكية الاداريه ، التى تحتاجها المجتمعات النامية ، على إزالة التخلف الواضح فى الفكر الادارى . وعلى إلغاء كل ما هو ثابت وقبلى Apriori فى سائر التنظيمات القديمة . كما تعمل الثورة الادارية على نجاح المشروعات الانمائية ، واقتصاديات التنمية الصناعية ، حين تساعد على فتح نوافذ الانفتاح ، وتزيل كل ما يعوق النظام ، وهذا هو إتجاه « الفكر الادارى » فى جمهورية مصر العربية فى هذه الأيام (٢) .

---

(1) Durkheim., Emile, Division du travail social, Alcan Paris. 1926.

(٢) د. على السلمى ، الادارة المصرية رؤية جديدة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٩

وهناك عمليات موجهة نحو كفاية وتحديث الادارة ، كحركة مضادة للتخلف عن طريق بذل الجهود المشتركة من أجل « تطوير الفكر الادارى » ، وتنمية الخبرة الادارية وترشيد كل نظم وأساليب الأداء ، باتباع الأشكال الناجحة والملائمة واعداد « المهارات الادارية Managerisl skills » واستخدم « تكنولوجيا الادارة » وتطوير أساليبها التقليدية بتغيير أدواتها العتيقة .

د ـــ ولاشك أن أعباء الادارة من اشراف وتخطيط ، ورقابة ومتابعة ؛ هى أكثر بكثير من أعباء « فئات الانتاج » حيث يتطلب الاشراف الدقيق المنتج جهداً مضاعفاً ، قد يفوق الجهد المبذول من الكادحين ممن يشاركون فى عملية الانتاج . ويحتاج الادارى الناجح ، إلى طاقة خارقة ، وإلى همة فائقة ، وإلى جهود غير عادية ؛ بالاضافة إلى خصائص الحزم والمرونة والذكاء والخبرة والثقافة ، وكلها أبعاد ضرورية ينبغى أن تتوافر كسمات عامة لشخصية الادارى الناجح .

ولقد بذل الانسان اليابانى ، الكثير من الجهود الانتاجية ، وضحى بالأجر المرتفع ؛ واحترم الزمن الاقتصادى ؛ واتجه نحو ترشيد الانفاق بالادخار والاستثمار ؛ الأمر الذى معه نجحت التجربة الاقتصادية اليابانية إلى حد بعيد فى استراتيجيات التنمية والتخطيط والادارة ، نظراً لارتكانها إلى أرضية أيديولوجية صلبة من الأسس السيكولوجية ؛ واكتساب القيم الاقتصادية ، مع سيادة الانضباط الاستهلاكى ؛ والتزام قواعد التنمية باكتساب الخبرات ؛ وإجـــراء التجارب لتحسين الانتاج كماً وكيفاً .

فالجوانب الايديولوجية والسيكولوجية والخلقية ؛ هى عناصر إنتاجية من الدرجه الأولى ، ولها دورها الخطير فى التخطيط والتنظيم والادارة ، فلا تتعطل طاقات الانتاج بالاستخدام الرشيد للآلة دون إهمالها فتستهلك قبيل إنتهاء الزمن المفروض أو العمر الطبيعى لتشغيلها . فالانسان وليس الآلة هو « المنتج

الأول The First Producer » ، وعلينا أن نتجه نحو تأهيله وتكريسه ، واستيعابه للتكنولوجيا ، فلابد من إعادة النظر نحو « بناء الانسان » بالالتفات إلى مكوناته الحضارية والثقافية ، وتغيير أنماطه السلوكية ، بتهذيبها وتنميتها حتى نعيد لعملية التنمية الاقتصادية فعاليتها ودورها فى تغيير الانسان ، وتطوير طموحاته وآماله وأحلامه مما يغير من أسلوب ونمط الحياة .

هـ — والتجربة اليابانية التى أشرنا إليها منذ قليل ، هى تجربة رائدة فى علوم الاجتماع الصناعى والاقتصادى والثقافى ، كما أفادت فى علوم التنظيم والادارة والتنمية والعلاقات الانسانيه . وذلك بسبب احتفاظها « بنظم إدارية » ، وأساليب تنظيمية ، تنبع من « القيم اليابانية نفسها » .

وبالرغم من استيراد اليابانى للمواد الخام نظراً لاعتماد الاقتصاد والصناعة فى اليابان على استيراد التكنولوجيا الصلبة Hard Technology ، فلقد أصبحت الادارة فناً يابانياً أصيلاًفى أساليبه وقواعده التى يتشربها اليابانى وتسرى فى دمه حيث تنبع من القيم اليابانية نفسها ، كالاحساس بالزمن الاقتصادى ، واستغلال الخبرات والطاقات . فأصبحت الادارة فى اليابان هى أسلوب للحياة اشتهر بها اليابانى كطريقة للمعاملة فى حياته وعلاقاته ، وفى تطوير أعماله ومشروعاته[1] . كما وتعلمنا التجربة اليابانية أيضا عدم التزامنا ضرورة باستيراد النظم الادارية ، لأن تنظيمات الادارة ، ينبغى أن تتمشى مع أنساق المجتمع وقيمه ، حين تتكيف وتنسجم مع سائر النظم التشريعية والاقتصادية والسياسية ، بحيث يصدر « كل تنظيم إدارى » عن واقع البناء الاجتماعى والتراث التاريخىوالحضارى ، للمجتمع موضوع الدراسة .

(١) دكتور اسماعيل صبرى عبدالله ، نحو نظام اقتصادى عالمى جديد ، دراسة فى قضية التنمية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٧ .

٣ـ ترشيد الانفاق :

أ ـ هناك بين سائر الدول والمجتمعات ، نماذج غنية فى مواردها ، بينما هى فقيرة متخلفة فى مرافقها وعاداتها الفكرية والثقافية ؛ فهى فى مسيس الحاجة إلى ما ينميها حضارياً ، بينما نجد دولا فقيرة الموارد ، تواكب أرقى ما فى الحضارة من أنماط . ولقد تشرع الحكومات فى المجتمعات المتخلفة فى القيام بمشروع صناعى أو انجاز برامج اقتصادية ، دون الالتفات إلى عناصر الثقافة وأنساق الفكر وفحوى القيم المحلية . ومن هنا يبدأ التعارض ؛ ومن هنا أيضاً يبدأ الترشيد والتنسيق .وقد لا ينجح أى جهد مع التعارض بين « إمكانية الثقافة » وتخطيط « اقتصاديات التصنيع » ، بما يحقق معه كل أمل من أجل التنمية المادية ، دون أن نزيل أو أن نعمل على رفع « أيديولوجيات عتيقة جامدة » ، وتحرك « ثقافات بدائية » بسيطة غافية فى غيبياتها ، لأنها مستويات حضارية متخلفة ، يجب تنميتها برفعها من الحضيض شيئاً فشيئاً حتى تتخلص من تخلفها وهبوطها . وتتوائم فى عملية التخطيط والترشيد كل وجهات النظر الاقتصادية والسوسيولوجية والسيكولوجية والقيمية ، حيث يحتاج التعجيل فى عملية التنمية أصلا إلى تلك الجهود المشتركة من علماء النفس والاجتماع والسياسة ، بالاضافة إلى تضافر فى جهود رجال الدين وخبراء الاقتصاد ، لدراسة ترشيد الانفاق ، بالتركيز على السلوك الاستثمارى والإستهلاكى والإدخارى » فى ضوء دراسة التفضيلات الإجتماعية ، و « فهم القيم وموجهات وضوابط السلوك » . فماذا نعنى بترشيد الإنفاق ؟ وكيف نحقق أفضل نفقة ممكنة؟.

فى الواقع ، لقد فاض الخاطر ، بفيض من الخواطر ،التى تتدافع فى قوة كى تدفعنى إلى أن أسوق بصدد ترشيد الإنفاق ــ مثالا بل أمثلة من الإقتصاد القرآنى العظيم ، تهدف جميعها فى روعة ، إلى ضرورة تحقيق أفضل نفقة ممكنة ،

حين يقول المولى سبحانه وتعالى : « ولا تجعل يدك مغلولة إلى عنقك ولا تبسطها كل البسط »[1] ، وفى قوله : « إن المبذرين كانوا إخوان الشياطين »[2]، ويقول فى سورة التوبة : « والذين يكنزون الذهب والفضة ولا ينفقونها فى سبيل الله فبشرهم بعذاب أليم[3]».

ففى الآية الأولى يستنكر الإقتصاد القرآنى « الاسراف » ، وينهانا المولى تبارك وتعالى عن « التقتير » . وفى الآية الثانية تحذير من التبذير ، حتى لا يبذر الانسان تبذيراً ، وإلا سقط فى الشرور والآثام ، وصار من اخوان الشياطين ؛ وأصبح ملوماً محسوراً . ففى التبذير « سفه » ، ويجيز « القانون » الحجر على أموال السفهاء من الناس بتعيين « ولى أو حارس » لا ينفق إلا بقدر معلوم .

فالإسراف « مرض » تنكره الأديان ،و« سلوك » يرفضه العقل ، و« سفه » يستنكره القانون : أما الشح أو البخل ، فهو سلوك إقتصادى متطرف ، ومضاد للسرف والترف والتبذير ، بل هو أشد فتكا ، وأكثر وبالا .

ولا ترفض الآية الثالثة ، موقف من « يكنزون الذهب والفضة » لإستنكار البخل فى ذاته ؛ بل تعبر الآية الكريمة عن مفهوم إقتصادى عميق ، فالانسان الناجح ، ليست مهمته جمع وتكديس الثروة ، ولكن ما نعجب به ونقدره حقاً ، ليس المال المخزون ، أو الثروة المكدسة ؛ وإنما « ما وراء الثروة » من أعمال ومشروعات ناجحة صدرت عن قدرات شخصية ذكية وشجاعة ، كما وتؤدى فى نفس الوقت إلى تنمية الثروة ؛كما ويتراكم معها رأس المال ويتضاعف ؛ وبذلك توجه الآية الكريمة أنظار الناس نحو ضرورة عدم تخزين المال ، بالافراج عن

(١) سورة الاسراء ، الآية ٢٩.
(٢) سورة الاسراء ، الآية ٢٧ .
(٣) سورة التوبة ، الآية ٣٤ .

المكدس والثروات المخزونة ، حتى يتحول « رأس المال » المخزون الخامل ، إلى « رأس مال » متحرك عامل وديناميكى ، يخلق الثروة ، وينمى حجم التبادل التجارى ، ويزيد من معدلات الانتاج الصناعى . ومما يؤكد تشجيع الاقتصاد الاسلامى لحركة رأس المال وعدم تكديسه « زيادة قيمة الزكاة المفروضة على الودائع » والمصوغات والجوهرات والأحجار الكريمة ، كالماس واللؤلؤ ، بينما تقل معدلات الزكاة على رؤوس الأموال العاملة ، تزداد معدلاتها على رؤوس الأموال الخاملة ، أو المكدسة .

وعلى هذا الأساس ، يرفض الاقتصاد الإسلامى ، مبدأ كنز المال وتكديسه كرأس مال راكد ، ويستنكر موقف كل « من يكنز الذهب والفضة » ولو كان كريماً سخياً ، ومن ثم تبشر الآية الكريمة كل من يكنز المال بالعذاب الأليم ، بمعنى الاقتصاد القرآنى إنما يزدرى مبدأ تكديس المال ، ويرفض هذا الثراء الكريه الذى لا يعمل .

ولا شك أن « بناء مصنع » أو « تشييد فندق » أو إقامة « مدرسة » أو « مستشفى » ، كلها مشروعات ومواقف تعبر فى الاقتصاد الاسلامى ، عن معنى « النفقة فى سبيل الله » . حتى لا تتكدس الثروات دون أن تتحرك بالعمل كنفقة فى سبيل الله . فينبغى توجيه رؤوس الأموال من أجل العمل ، ومن أجل ما ينفع الناس حتى يمكث الخير فى الأرض . ويطالبنا الاقتصاد الاسلامى بتعبئة كل الموارد والطاقات الاقتصادية للانفاق وترشيده . فلماذا لا يعمل « رأس المال العربى » المخزون فى بنوك « أمريكا » ، و« سويسرا » ، و« انجلترا » ، من أجل تنمية وتطوير دول البترول نفسها ، وهى فى مسيس الحاجة إلى مشرعات إنمائية باستثمار رؤوس الأموال ، بفضل برامج مخططة إقتصادياً وصناعياً ، تستوعب كل الأيدى العاملة ، والخبرات العربية والفنية والعلمية .

والآمال معقودة نحو إنعاش السوق العربية المشتركة ، وتحقيق الاندماج Amalgamation أو « التكامل Integration الاقتصادى » وإنشاء بنوك التنمية العربية والاسلامية(١) ولسوف تتكامل إقتصاديات الدول العربية ، إذا ما تضافرت الجهود المشتركة ، وتدفقت رؤوس الأموال ، من أجل تخطيط مشروعات وإنشاء مؤسسات للانتاج الثقيل والخفيف والاستهلاكى .

وإذا ما تضافرت رؤوس الأموال وتدفقت ، وتوافرت الأيدى العاملة الرخيصة ، والمشروعات الانتاجية ، فلسوف يفيض الانتاج ويتراكم ، وقد يعود فائض الانتاج « كمعونات اقتصادية وفنية » ، من دول عربية منتجة إلى أقطار عربية شقيقة فى حاجة إلى ما ينميها وينعشها إقتصادياً ، كما هو حادث الآن بين الدول الغنية الكبرى فى أوربا وأمريكا ، وبين دول أفريقيا وآسيا ومجتمعاتها المتخلفة إقتصادياً . وهنا يصبح الاقتصاد العربى فى « خدمة الانسان العربى» على العموم من المحيط إلى الخليج ، فالذين يكتزون الذهب والفضة من أثرياء العرب إنما يقومون باجراء إقتصادى مضاد للتنمية ، بينما يحتاج العالم العربى كله ، إلى معونات إقتصادية ، وإلى مشروعات صناعية ، وإلى رؤوس أموال عربية مخلصة تتدفق من أجل تطوير « الوطن العربى » برمته .

ولقد فوجئت حين نطالع فى الصحف عن الاسراف الواضح الذى يعيشه أثرياء العرب ، وبخاصة فى مناطق البترول الغنية بانتاجها ، إلى الدرجة التى معها دفع أحدهم ما يقرب من ١٥ ألف دولار ثمناً لمكالمة تليفونية ، حتى ينقل لولده الذى يتعلم فى أمريكا وصفاً إذاعياً كاملا ، لمباراة رياضية ، لاحدى النوادى التى ينتمى اليها ولده ، وسواء أكان الخبر الصحفى صادقاً أم كاذباً ، فان حرية الانسان

(١) دكتور عبد الكريم صادق بركات ، اقتصاديات الدول العربية ، الاسكندرية ١٩٦٩ .

فى إنفاق أمواله أمر طبيعى ، وحق أساسى من حقوق الملكية ، إلا أن هنـــاك ما يسمى « بترشيد الانفاق » الأمر الذى تباركه الأديان السماوية ، وتؤكده المذاهب الاقتصاديه حيث تنتظم ضوابط السلوك الاستهلاكى ، فتتجه الأذهان نحو التعفف وعدم الاسراف . وفى الواقع إن تبذير المال وإنفاقه المحموم ، دون عمل أو عائد يجعل من المال نقمة لا نعمة ، حيث أن الانفاق فى سفه دون ناتج أو جهد ، ودون ترشيد ، هو الجحيم بعينه وفى هذا المعنى سئل « برنارد شو » عن تعريف الجحيم ? what is the definition of the hell فأجاب على الفور بكلمات ذكية ورائعة « إنها أجازة أبدية لا نهائية ، مع المال الوفير ، وبلا عمل »

Everlasting holiday., with plenty of money and nothing to do.

د — وهذا هو السبب الذى من أجله ، كان للعقيدة البروتستانتية ، التى حلت بالتدريج مع شعارات « مارتن لوثر Martin Luther » محل التراث التقليدى للعقيدة الكاثوليكية ، صداها فى ظهور المذاهب والاتجاهات الرأسمالية . فلقد أزاح الروح البرتستانتى تلك العوائق الاستاتيكية التى طالما وقفت فى العصر الكاثوليكى حائلا دون الرغبة فى الملكية ، فشجعت البروتستانتية على التملك ، مع تأكيد روح الادخار والاستثمار ومشروعية دافع الربح ، ونظرت إلى السعى والعمل وترشيد الانفاق ، من أجل زيادة الدخل ، على أنها جميعاً من الأمور الدينية المقدسة التى تباركها الارادة الالهية .

فالافراط فى الترف والسرف والتبذير ، كلها أمور تنهى عنها سائر الديانات ؛ أما الاستخدام الرشيد للثروة ، فهو من الأمور المستحبة التى تدعو إليها سائر العقائد والشرائع الدينية ، الأمر الذى معه نجحت البروتستانتية لترشيد الانتاج وتكوين رؤوس الأموال اللازمة لتمويل المشروعات . فى ترشيد الانفاق من أجل التنمية الاجتماعية أو من أجل توجيه الأذهان نحو تحقيق مستويات اقتصادية

أفضل ، مع تشجيع الربح وزيادة الثروة ، عن طريق نمو الانتاج وتطويره.

وهذا هو السبب الذى من أجله حلت الفلسفة البروتستانتية ، على فلسفات أفلاطون وأرسطو ، وكل النزعات والمذاهب التى تحتقر الأعمال اليدوية ، وتزدرى الحرف والمهن . كما وتمردت القيم البروتستانتية الجديدة على « السلبية » وانتبذت ورفضت قيم «التواكل» والتكاسل ، والاسترخاء وكلها قيم أرستقراطية لا يقدرها سوى الكسالى والخاملين ، وهى قيم « غير عملية » ولا تتفق مع مبادىء وقواعد المذهب البروتستانتى .

ومن خصائص « النظام الرأسمالى » إحترام الملكية الخاصة ، مع الاعتراف بحرية الانسان فى العمل حين تتوافق وتتوازن المصلحة الفردية ، مع المصلحة العامة ، ولا يتحقق ذلك إلا باتاحة «سوق اقتصادى مفتوح» ومنافسة إقتصادية حرة ، كل ذلك من أجل الربح المتزايد ، وحوافز العمل القائمة على قانون العرض والطلب .

وإذا ما عقدنا المقارنات بين الأنساق الرأسمالية والاشتراكية ، لوجدناها تتركز حول تقريب الفوارق الشاسعة بين سائر طبقات المجتمع ، وتحقيق السعادة والرفاهية لأكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع ، مع عدم إغفال التوافق ، بين الحاجة الماسة إلى زيادة الانتاج ، والرغبة الملحة فى الاشباع والاستهلاك ، طبقاً لقيم التفضيل الاجتماعى ؛ مع ضرورة تغيير القيم الاستهلاكية ؛ بالالتفات إلى قطاع الخدمات ، والعمل على الانتفاع المتزايد من إنتاج قطاعات التصنيع والزراعة ، من أجل مجتمع ترفرف عليه الرفاهية ويسوده الرخاء ، على أرضية صلبة وثابتة من الانفتاح الاقتصادى .

د ــ وإن كانت هذه هى حسنات النظام الرأسمالى ، فلاشك أن من عيوبه عدم التوجيه الرشيد لموارد الانتاج ، وإساءة توزيع الثروة نظراً لتضخم رأس

المال ولزيادة الفروق بين طبقات المجتمع ، ولانتشار البطالة ، واضطراب الأحوال الاجتماعية ، وتفكك الأسرة ، بالاضافة إلى حدة التقلبات الاقتصادية ، كما وتؤدي الرأسمالية حتما إلى التوسع والحروب والبحث عن الأسواق والاستعمار والامبريالية العسكرية .

ونظراً لتعدد هذه العيوب ، فلقد تنبأ ماركس « بانتحار الرأسمالية » وبشيوع الاشتراكية التي هي بمثابة تحرير الانسان من الاستغلال ، وتقديس « الملكية الجماعية المشاعة » داخل نظام ديموقراطي ، مع إنتاج موجه لإشباع حاجات المجتمع ، وتوزيع الثروة والأرباح طبقاً لمبادىء المساواة والعدل الاجتماعي ، مع ضرورة توافر الادارة الناجحة ، باستخدام أساليب معاصرة في ميدان العلاقات الانسانية Human Relations وفقاً لنتائج علوم التنظيم والادارة في تخطيط السياسة الانتاجية وتحقيق أكبر إنتاج ممكن ، مع الارتفاع المستمر لمعدلات الدخول ، والمدخرات والاستثمارات ، مما يؤدي حتما إلى تغيير جذري في مجال التنمية الاجتماعية .

ويذهب « جونار ميردال Gunner Myrdal » إلى أن عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، إنما تتساند لترشيد الانفاق ، وتحقيق عائد دائم يحتاج إلى عملية ترشيد آخر للانتاج والاستهلاك(1). ومن أجل الاسراع بالتنمية، ينبغي الالتفات إلى العوامل الأيديولوجية والثقافية التي تساعد على التطوير الاقتصادي وبهذا الصدد يذهب « الكس إنكلز Alex Inkeles » إلى أن الملكية الخاصة ونظام التوريث ، ونظم الاقطاع وأنساق الثقافة وطرق الإنتاج قد قاومت جميعها ، قوى التغيير الجبارة التي صدرت عن سلطة الدولة القاهرة في روسيا الشيوعية . مما أدى بالطبع إلى بطء التغيير الاجتماعي في جمهوريات روسيا السوفيتية(2) .

---

(1) Myrdal, Gunner., An International Economy, New York. Harper and Brothers, 1958.

(2) Inkeles, Alex, Social Change in Sovlet Russia. New York. 1964.

خاتمــــة :

ولاشـك أن صيحـات الترشيد المكتومة التى يرددهـا خـبراء التنميـة لايـكاد يغفل بها أحد ، فيجب أن يسيطر الانسان على سلوكه ، وضبط استهلاكه ، وتغيير « دالة التفضيل » عنده ، واستبعاد الضار ، وإحياء النافع ، بحيث تتلاحم عناصر التكنولوجيا والأساليب التقنية ، ونظم الانتاج والادارة ، مع الجوانب الحضارية للانسان الاقتصادى ، ومكوناته الثقافية . فالمسألة ليست بسيطة أو هينة ، وإنما تحتاج إلى تضافر جهود خبراء التربية والتنمية ، وعلماء النفس والثقافة والاقتصاد والصناعة ، بالاضافة إلى مجهودات رجال الدين والأعلام والسياسة وقادة الفكر والفن والأدب .

فمشكلة التنمية ، هى فى أصلها مشكلة ترشيد وتحضير وتحديث ، ترشيد للانفاق ، وتحديث للتربية والتعليم ، وتحضير للثقافة ، وتطوير للاقتصاديات من حالة أولية بسيطة ، إلى حالة أكثر تطويراً وتقدماً . . . والله أعلم ؟

تم الكتاب

والحمد لله رب العالمين

ملحق المراجع والمحتويات

المراجع العربية :

• دكتور أحمد كمال أحمد ، تنظيم المجتمع ، الجزء الأول ، ١٩٧٢ .

• آرون ريمون ، صراع الطبقات ، ترجمة عبد الحميد الكاتب ، منشورات عويدات بيروت ١٩٦٥ .

• آرون ريمون : المجتمع الصناعى ، منشورات عويدات ، بيروت ١٩٦٦

• الدكتور السيد بدوى ، علم الاجتماع الاقتصادى ، منشورات جامعة « قاريونس » بنغازى ١٩٧٧ .

• أوسيورن ، الماركسية والتحليل النفسى ، ترجمة د. سعاد الشرقاوى ، مراجعة الدكتور مصطفى زيور ، دار المعارف ١٩٧٢ .

• بوبر ، كارل : عقم المذهب التاريخى ، ترجمة الدكتور عبد الحميد صبرة ، منشأة المعارف ١٩٥٩ .

• بوسكيه وفاتييه ، الانسان فى المجتمع المعاصر ، ترجمة مصطفى كامل فودة ، مراجعة الدكتور راشد البراوى دار المعرفة ١٩٦٩ .

• دكتور حاتم الكعبى ، الطبقة الاجتماعية عند كارل ماركس ، فصلة من مجلة « الأستاذ » التى تصدرها كلية التربية بجامعة بغداد - المجلد الثانى عشر ١٩٦٣ .

• دكتور حسن شحاته سعفان دراسات فى علم الاجتماع الاقتصادى معهد البحوث والدرسات العربية المطبعة العالمية ١٩٧١ .

• الدكتور حسن الساعاتى التكنولوجيا والمجتمع ، دار المعرفة ١٩٦٢ .

• دكتورة جيهان رشتى ، نظم الاتصال ، الجزء الأول ١٩٧٧ .

* الدكتور حماد محمد شطا ، النظام القانونى للاجور والمرتبات فى الوظيفة العامة ، دار الفكر العربى ١٩٧٧ .

* ستالين ، جوزيف : أسس اللينينية ، حول مسائل اللينينية، الشركة اللبنانية للكتاب بيروت .

* سول ، جورج : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة الدكتور راشد البراوى ، النهضة ١٩٦٥ .

* سيجموند ، بول ، ايديولوجيات الأمم الآخذة فى النمو ، الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة ١٩٦٤ .

* دكتورة عايدة بشارة ، دراسات فى بعض مشاكل تلوث للبيئة ، ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٣ .

* د. صلاح عدس : الطب الصناعى وأمراض العمال ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٣ .

* دكتور عبد الجليل الطاهر ، علم الاجتماع بين الفينومينولوجيا والتجربة ، مستل من مجلة كلية الآداب العدد الرابع — آب ١٩٦١ مطبعة العانى ١٩٦١ .

* الدكتور عبد المنعم شوقى ، الادارة التنفيذية وأثرها فى أداء الخدمة العامة ، المنظمة العالمية لحرية الصحافة ، المشكلات الادارية ، دار المعارف القاهرة ١٩٥٩ .

* الدكتور عبد الكريم درويش وليلى تكلا ، أصول الادارة العامة ١٩٦٨.

* دكتور عبد الكريم صادق بركات ، إقتصاديات الدول العربية،اسكندرية ١٩٦٩ .

* دكتور عبد المحسن صالح ، الفطريات والحياة ، دار القلم القاهرة ١٩٦٤ .

* دكتور علي عبد الرازق الجلبي، دراسات في علم إجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٠ .

* ماوتسى تونج « مقتطفات من أقوال الرئيس ماوتسى تونج » ، القاهرة الطبعة الثانية ، وكالة الصحف العالمية ١٩٦٧ .

* محبوب الحق « ستار الفقر » خيارات أمام العالم الثالث ، ترجمة أحمد بلبع ، تقديم الدكتور إسماعيل صبري عبد الله الهيئة المصرية العامة ١٩٧٧ .

* د. محمد ثابت الغندى ، الطبقات الاجتماعية ، دار الفكر العربي ١٩٤٨ .

* د. محمد رشاد الطوبي « صراع مع الميكروب » دار القلم القاهرة ١٩٦٤ .

* د. محمد زكي العشماوى : الأدب وقيم الحياة المعاصرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ـــ الطبعة الثانية .

* د. محمد عاطف غيث . الموقف النظرى فى علم الاجتماع المعاصر ، دار الكتب الجامعية ١٩٧٧ .

* الدكتور كمال دسوقى ، سيكولوجية إدارة الاعمال ، التخطيط السيكولوجي للمجتمع الصناعي ، دراسات في الهندسة البشرية وتعبئة الافراد ؛ الأنجو ، ١٩٦٠

* كوبلر جورج : نشأة الفنون الانسانية ، ترجمة عبد الملك الناشف ، بيروت ١٩٦٥ .

* لنتون ، رالف : الانتروبولوجيا والعالم الحديث ؛ ترجمة عبد الملك الناشف المكتبة العصرية ـ بيروت ١٩٦٧ .

* لينين فلاديمير: المختارات ، الجزء الأول ، المجلد الثاني ، دار التقدم ، موسكو ١٩٦٠ .

* د. نبيل السمالوطي ، التنمية والتحديث الحضاري ، مطبعة الجبلاوي ، ١٩٧٥ .

* هامبسون ، نورمان : التاريخ الاجتماعي للثورة الفرنسية ، ترجمة فؤاد أندراوس ، ومراجعة الدكتور محمد أنيس ، وزارة الثقافة . القاهرة .

* هانسون أ. هـ : المشروع العام للتنمية الاقتصادية ، ترجمة محمد أمين إبراهيم ، مراجعة الدكتور فؤاد هاشم عوض . الدار القومية للتأليف والترجمة ١٩٦٥ .

* هورويتز : أصول فلسفة الطبقة الوسطى في عصر التنوير ، تعريب الدكتور عبد الجليل الطاهر مطبعة الرابطة - بغداد ، ١٩٦٠ .

* « المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية » ، « العنف » ، العدد السابع والثلاثون ، السنة العاشرة ١٩٧٩ اليونسكو .

* موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية ، الجزء الأول والثاني والثالث ١٩٧١ .

المراجع الفرنسية

1 Blondel, ch., Introduction à la Psychologie. Collect. A. Colin. 1952.

2. Bouglé, celéstin., Essays on the Cast System. trans by Pocock, Carmbridge, 1971.

3. Cazeneuve, Jean., Sociologie de Marcel Mauss, Press univers-de France Paris. 1968.

4. Comte, Auguste, Cours de Philosophie Positive., Tome Prémier 5e Edition. Paris 1907.

5. ———. Systéme de Philosophie Positive, Edition Commemorative Paris. 1942.

6. Davy, Georges., Emile Durkheim, Collection Louis - Michaud. Paris 1927.

7. Durkheim, Emile; Les Formes Elémentaires de la Vie Religieuse, Félix Alean. Paris 1912.

8. ———.; Les Régles de la Méthode Sociologique. Edition Paris. 1927.

9. ———; De La Division du Travail, Félix Alcan, Paris 1926.

10 Duvignaud., Jeen., Sociologie de l'art., press Univers. de France paris. 1967.

11. Gurvitch Georges, Essai de Sociologie, Annales Sociologique Fasc. 4.

12. ———, Le Vocation Actuelle de la Sociologie. press. univers. de France. paris. 1963.

13. Halbwachs, Maurice, Les Cadres Sociaux De la Mémoire. Nouvelle. Edition, Paris. 1935.

14. ———, La Morphologie Sociale, Collec. A. Colin Paris. 1946.

15. Mauss, Marcel, Sociologie etAnthropol gie., Press. univers. Paris. 1950.

المراجع الانجليزية

15. Afanasyev, V., Marxist Philosophy, Second revised, Moscow 1965.

16. Allport, F.H., Social Psychology, 1924.

________; Institutional Behavior, 1933.

17. Appleby, Robert., Modern Business Administration, Printice Hall, 1969.

18. Anderson, Nels., Urban Community, Routledge & Kegan Paul, London. 1960.

19. Benge, Eugene, How to manage for to-morrow ? U.S.A. 1975.

20. Bergel, Egon Ernest, Urban Sociology, Mc Graw-Hill 1955.

21. Booth, Charles., Life and Labour of the people of London, Macmillan. 1902.

22. Borgatta and Meyer, Sociological Theory, New York, 1956.

23. Bottomore, T. B., Sociology, A Guide problems and literature, London. 1963.

24. Bourdieu, Pierre., The Attitude of Algerian Peasant toward Time, Article from Mediterranean Country men, Mouton, 1963.

25. Boskin, Joseph., Urban Racial Violence in the Twentieth century, Second Sdition, Glencoe, 1967.

26. Box, Steven and Stephen cotgrove., Occupational Choice and Selection. Article from, Restivo Sol., Christopher, L. Vanderpool., Comparative Studies in science and society, U.S.A. 1974.

27. Burns, Tome., Sociology of Literature & Drama, Penguin, U. S. A. 1973.

28. Childe, Gordon., Man Makes Himself, Fontana 1966.

29. Cicourel, Aaron V., Method and Measurement in Sociology, Free Press of Glencoe, London. 1964.

30. Cohen, Percy., Modern, Social Theory, Heinemann-London. 1968.

31. Corbett, Patrick., Ideologies, Hutchinson, 1965.

32. Danziger, K., Ideology and Utopia in the South Africa, The British Journal of Sociology, March 1963.

33. Durkheim, Emile., Sociology and Philosophy, Trans By P.F. Pocock, London. 1953.

34. Duverger, Maurice., Introduction to the social Sciences, trans' by Malcolm Anderson, London. 1961.

35. Ellenson, Ann., Human Relations, Printice-Hall, 1973.

36. Emmet, Dorothey, Alasdair Macintyre, Sociological Theory and philosophical Analysis, Macmillan. 1970.

37. Engels, Frederick., Dialectic of Nature, Progress Publishers, Fourth Printing, Moscow. 1966.

38. Evans-Pritchard, E.E., Essays in Social Anthropology, Cohen & West, London. 1952.

39. Fayol, Henri., General and Industrial Management, trans by Storrs, Pitmein Paperpacks. 1969.

40. Firth, Raymond., Hunan Types, Thomas Nelson, New York 1943.

41. ———— Man and Culture., Routledge London. 1957.

42. Follet, M., P., Freedom and Co-ordination Management Publication, Truste, London. 1949.

43. Friedman, C., Industrial Society, The Emergence of Human Relation of Automation, Glencoe, 1964.

44. Gillbreth, F.B., Motion Study., A Method for Increasing Efficiency of Workmen, 1911.

45. Goode, William J., Methods in Social Research, Mc Graw Hill London 1952.

46. Good, Williams, J., The Family As An Element in the World Revolution, in Rose, Peter (edt) The Study of Society, Random House, inc. New York 1967.

47. Gouldner Alvin., Modern Sociology, An Introduction to the Study of Human interaction U.S.A. 1963.

48. Gurvitch, Georges., The Twenteith Century Sociology The Philosophical Library, New York, 1945.

49. Handy, Rollo., Philosophy's neglect of Social science, article from philosophy of Science, April, 1958.

50. Harlow, Eric., and Compton., Practical Communication, Vol : 2 Longmans. 1967.

51. Hayek, F.A., Von., Scientism and the study of society, Economica Vol X 1943.

52. Heap, James, and Philip Roth., On Phenomenological Sociology, American Sociological Review 38 (June 1973).

53 Hill, Michael., The Sociology of Public Administration, Michael Hill 1972.

54. Homans, G., Sooial Behavior. Its Elementary Forms, Harcourt, New York. 1961.

55. Inkeles, Alex., Social Change in Soviet Russia New York. 1964.

56. ________, The Modernization of Man, in Modernization dynamics of Growth, edited by M. Weiner, New York. Basic Books. 1966.

57 ________ What is Sociology? prentice-Hall 1964.

58. Issa, Ali A., Social Anthropology, Theory and practice., Cairo-1964.

59. Kluckhohn, Clyde; Culture and Personality, reprinted From the American Anthropologist, Vol. 46-1944.

60. Kiev, Ari., Transcultural Psychiatry, Penguin, 1972.

61. Kardiner, Abram & Edward Preble, They Studied Man, Mentor, New York. 1963.

62. Keesing, Felix. Cultural Anthropology, New York. 1960.

63. Kerr, Clarck., Productivity and labor relation, Sydnays Anoxis Robertson. 1957.

64. Kohl, Herbert., The age of Complexity, Mentor, 1965.

65. Krech, D. and Crutchfield, Theory and Problems of Social Psychology, 1948.

66. Lee, Dorothey., Freedom and Culture, Prentice-Hall, Harvard, 1959.

67. Lenin, Selected works., Vol:I Progress Publishers, Moscow 1967.

68. Lindenfeld., Frank. Radical Perspectives on Social Problems. U.S.A. 1969.

69. Linton, Ralph and Harry Hoijer., An Introduction to Anthropology, Macmillan, Second edition New york. 1959.

70. Lowie, Robert., The History of Ethnological Theory, London 1938.

71. Mack, Raymond & John Pease., Sociology and Social Life., Van Norstr and Company, 1973.

72. Marx, Karl., The Poverty of Philosophy. Moscsw, 1966.

73. Marx. Engels, Selected works., Vol : 1 Moscow. 1962.

74. Lundberg, George., Foundations of Sociology, New York, Macmillan, 1956.

75. Lundberg, George.. Social Research, Longmans. 1947.

76. Marcuse, Herbert., Reason and Revolution, Boston 1960.

77. Martindale, Done., The Sociology, Nature and Types of Sociological Theory, Routledge and Kegan Paul, London 1961.

78. Mannheim Karl., Essays On The Sociology of Knowledge, Trans By Paul Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul, London 1952.

79. ———, The Sociology of Knowledge, The Twenteith century Sociology, New York 1945.

80. ———, Essays On Sociology and Social Psychology, Trans. by Paul Kecskemeti, London. 1953.

81. ———, Ideology and Utopia Kegan Paul, Trans. by Louis Wirth and Edward Shils., Second Imptesiion, London. 1940.

82. ———, Man and Society In An Age of Reconstruction Trans. From The German By Edward Shils, Kegan Paul, London. 1942.

83. Merton, Robert., Social Theory and Social Structure, Revised and enlarged Edition, The Free press of Glencce, The Fifth Printing. New York. 1962.

84. Meyer, Edgar., Sociological Theory, Present day Sociology from the past, New York. 1956.

85. Mill, John, Stuart., Utilitarianism, The Fontana, Collins, 1964.

86. Mills, Wright, Power, Politics, and People, Hewitz. First Published. 1959.

87. Mills, Wright, White Collar, New York. 1951.

88 Myrdal, Gunner., An International Economy, New York. Harper 1958.

89. Myrdal, Gunner., Volume in Social Theory, Routledge and Kegan Paul, London. 1968.

90. Nadsl, S.F, Foundation of Social Anthropology, London 1953.

91. Parsons, Talcott, Structure of Social Action, Free Press. 1949.

92. Piddington, Ralph., An Introduction to Social Anthropology, Vol. 1 Oliver and Boyd Third Edition 1960.

93 Plamentaz, John., Ideology, Macmillan, 1971.

94. Popper, K.R. The Open Society and its Enemies, Routledge Vol I, II London. 1945.

95. Popper, K.R. The Poverty of Historicism., Routledge, Kegan Paul, London. 1957.

96. Radcliffe-Brown, A.R.,— Andaman Islanders, Free Press 1948.

97. ————; Methods in Social Anthropology, Selected by Srinivas, The University of Chicago, Chicago. 1958.

98. ————, Structure and Function in Primitive Society., Cohen & West, Second Impression London 1956.

99. Restivo, Sol, P Christopher, K Vanderpool, Comperative Studies in Science and Society., U.S.A. 1974.

100. Riley Matilda White., Sociological Research, A case Approach, New York. 1961.

101.Roche, Maurice , Phenomenology, Language and Social Science, Routledge & Kegan Paul, 1973.

102. Schneider, Eugone, Industrial Sociology, Mc-Graw Hill New York 1967.

103. Service, Elman, R., The Hunters, Printice. Hall 1966.

104. Smelser, Neil., The Sociology of Economic Life; Printice-Hall 1963.

105. ________, Sociology, An Introduction, Pakistan, London. 1967.

106. Sorokin Pitrim., Contemporary Sociological Theories. New York, London, 1928.

107. ________, Society, Culture and Personality, Their Structure and dynamics, Harper & Brothers publishers New York & London. 1947.

108. Spencer, Herbert, The Principles of Psychology, Third Edition. Vol. I London. 1881.

109. Stogdill, R.M., Individual Behavior and Groups Achievement, University of Oxford press 1959.

110 Stark, Werner, The Sociology of Knowledge. Second Impression, Kegan paul, London 1960.

111. Timasheff Nicholas, Sociological Theory, Its Nature and Growth, Fordham University New York. 1955.

112 Tiryakian, Edward., Existential Phenomenology, American Sociological Review 3o (october1965).

113. ________; Sociologism and Existentialism, Prentice-Hall. 1962.

114. Tonnies, Ferdinand, Community and Society trans-by Loomis Harper, New York. 1963.

115. Vogt, Evon., The Automobile in Contemporary Navaho Culture, Article from, A Reader in Culture Change, Vol : 1 2 by Ivan Brady and Barry Isaac, Cambridge, 1975.

116. Weber, Max. The Theory of Social and Economic organization, trans by Henderson, Glencoe, 1947

117. ————, Basic Concepts in Sociology, trans by Hp. Secher. Peter Owen, London. 1962.

118. Wellin, Edward., Water Boiling in a Peruvian Tom., Article in., A Reader in Culture Change, Volume 1, 2, by Ivan Brady and Barry Isaac-Combridge 1975.

119. White, Leslie., The Agricultural Revolution, article A Reader in Culture Change, by Ivan Brady and Barry, Isaac, Cambridge. 1975.

120. Whyte, William., The Organization Man, New York. Anchor Book. 1956.

121. William, Michael, Human Relations, Longmans. London 1967.

122. Wolf, Kurt, The Sociology of Georg Simmel Free Press Paperback 1964.

123. ————, Essays on Sociology and Philosophy, Harper, 1964.

محتويات الكتاب

صفحة

تصدير ٩

الباب الأول

ماذا يدرس علم الاجتماع الصناعي؟ ١٧

الفصل الاول

مقدمة عامة ومدخل ٢٥

ولكن من هو الانسان الصانع؟ ٢٧

التحدى والاستجابة ٣٠

من عصر « الرق » إلى عصر « الصناعة » ٣٦

نظام الطوائف Caste ٤١

موقف خبراء النفوس من الصناعة ٥٠

الفصل الثاني

طرق البحث الحقلي في مجال الصناعة ٥٥

منهج العينات Sampling Method ٥٦

المقابلة The Interview ٥٨

الاستخبار Questionnaire ٦٢

البرمجة « أو البرنمة Programmation » ٦٦

الباب الثاني

ايكولوجيا المصنع والانسان الصناعي ٨٣

الاوتومية Automation وآثارها الاجتماعية ٨٥

صفحة

الفصل الثالث

ايكولوجيا المصنع	٨٧
ايكولوجيا المصنع وشخصية العامل	٨٩
الأمن الصناعى	٩٠
مشكلات تلوث Pollution البيئة	٩٩

الفصل الرابع

شخصية العامل الصناعى	١٠٩
البروليتاريا وانبثاق أيديولوجية العمال	١١٣
ايكولوجيا العامل الصناعى	١١٥
العامل واضطراباته الشخصية	١١٧

الفصل الخامس

السلوك المهنى وأمراض المصنع	١٢٣
التشوهات المهنية	١٣٣

الباب الثالث

اقتصاديات الصناعة	١٣٩
تطور الاقتصاد الصناعى	١٤٣

الفصل السادس

سوسيولوجيا المهن	١٥٣
مصادر المهن	١٥٤
التوطن المهنى	١٥٩
الروح المعنوية Morale	١٦١

صفحة

الفصل السابع

اقتصاديات الصيانة والكفاية الانتاجية ١٧١
الكفاية الإنتاجية وإدارة المشروع ١٨٣
توجيه الميل المهنى ١٨٦
أهداف برامج الصيانة ١٩١

الفصل الثامن

الاعلام والتسويق ١٩٧
أساليب الاعلام ٢٠٣
التسويق وفن البيع ٢٠٨
التسويق الصناعى والاعلان ٢١٢

الفصل التاسع

شغل الفراغ ٢١٥
اقتصاديات الفراغ والانسان الاجتماعى ٢١٧
اقتراح خطط ٢٢١

الباب الرابع

بنية المجتمع الصناعى ٢٣١
التأثير البيروقراطى ٢٣٢

الفصل العاشر

دينامية جماعات المصنع . .
بناء المصنع . .

صفحة

الفصل الحادى عشر

البيروقراطية الصناعية ٢٤٧
الديموقراطية والبيروقراطية ٢٥٦
مشكلات الادارة والتنظيم ٢٦٣

الفصل الثانى عشر

مشكلات البيروقراطية الصناعية ٢٦٩
إنسان العصر وأمراضه ٢٧١
البيروقراطية والصراع الصناعى ٢٧٨
تكنولوجيا العصر وتهدية البيئة ٢٨٠

الفصل الثالث عشر

التنظيم الصناعى ٢٨٧
السلوك التنظيمى ٢٨٩
التنظيم والادارة ٢٩٤
ترشيد الصناعة والتنظيم ٣٠٠
القصور الذاتى للتنظيم ٣٠٣
نظرية التنظيم ٣٠٥
دينامية التنظيم ٣٠٦

الفصل الرابع عشر

الصناعى ٣١٩
. . . ٣٢٧

التكنولوجيا وعلم الاجتماع السياسى . . . .
أمراض البيروقراطية . . . . . .
نقابات واتحادات العمال . . . . . .

الباب الخامس

علم الاجتماع الادارى

تطور الفكر الادارى . . . . . .
السلوك الادارى . . . . . .

الفصل الخامس عشر

فلسفة الادارة العلمية . . . . . .
النزعة التايلورية . . . . . .
التون مايو Elton Mayo . . . . .
نقد حركة الادارة العلمية . . . . .

الفصل السادس عشر

العلاقات الانسانية . . . . . .
الهندسة البشرية . . . . . .
أنسنة Humanizing العلاقات الصناعية . . . .
مشكلة الاجهاد والتعب Fatigue . . . .
التعب ونتائج دراسات مايو . . . . .

الفصل السابع عشر

العلاقات العامة . . . .
صور العلاقات العامة .

صفحة

قياس شدة الرأى العام ٤٦٣
الاشاعة Rumour والرأى العام ٤٦٥
الدعاية Propaganda والرأى العام ٤٦٧

الفصل الثامن عشر

ثقافة ذوى الياقات البيضاء ٤٧٣
أنماط من ذوى الياقات البيضاء ٤٨١
صفوة القوة PowerElita ٤٨٢
دور التنظيمات الثقافية المضادة ٤٩٠

الباب السادس

حلول مقترحة لمشكلات الادارة والتنمية ٥٠١

الفصل التاسع عشر

ولكن كيف نعجل بالتنمية ؟ ٥٠٧
التخطيط واستراتيجيات التنمية ٥٠٩
التخطيط الصناعى ٥١٦

الفصل العشرون

التنمية الادارية وثورة التخطيط ٥٣٩
الادارية ومعوقات التنظيم ٥٤٦
[illegible]تماعى ٥٤٨
. . . . . ٥٦٠
. . . ٥٦١
. ٥٧٧

رقم الايداع بدار الكتب ٧٩/٤٨٤٥

الترقيم الدولى ISBN ١٩٧٧-٧٢٠٧-٧٥-٦

